CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL DES

Agents de pêcheries Constables au tribunal de la jeunesse

1984-1985

Édition corrigée

Québec

CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL DES

Agents de pêcheries Constables au tribunal de la jeunesse

1984-1985

CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL DES

Agents de pêcheries Constables au tribunal de la jeunesse

1984-1985

Convention collective
liant, d'une part,
le Gouvernement du Québec
et, d'autre part,
le Syndicat des Agents de la paix
de la Fonction publique

Québec

Le contenu de cette publication a été réalisé par le ministère de la Fonction publique

Édition produite par la Direction générale des publications gouvernementales

Agents de pêcheries et constables au tribunal de la jeunesse

Dépôt légal — 2e trimestre 1984
Bibliothèque nationale du Québec
ISBN 2-550-10887-6

© Gouvernement du Québec 1984

TABLE DES MATIÈRES

Article	Objet	Page
1	Interprétation	1
2	Reconnaissance du syndicat	2
3	Responsabilités et fonctions de l'employeur	2
4	Pratiques interdites	2
5	Régime syndical	3
6	Droit d'affichage et transmission de documents	4
7	Réunions syndicales	4
8	Absences pour activités syndicales	4
9	Absences pour activités conjointes	5
10	Comité paritaire	6
11	Représentation syndicale	6
12	Règlement des griefs	7
13	Arbitrage des griefs	8
14	Mesures disciplinaires et administratives	9
15	Classification et classement	10
16	Notation	12
17	Statut de permanent	13
18	Service et service continu	13
19	Promotion et avancement d'échelon	14
20	Mouvements de personnel, rappel et mise à pied	15
21	Changements techniques, technologiques ou administratifs	17
	Déplacement d'une unité administrative	17
	Cession d'une unité administrative	18
	Surplus ministériel d'employés	19
22	Stabilité d'emploi et placement des employés	20
23	Sécurité d'emploi	21
24	Arbitrage des différends	21
25	Développement des ressources humaines	22
26	Langue de travail	23
27	Hygiène et sécurité	23
28	Costumes et uniformes	24
29	Stationnement	29
30	Heures de travail	25
31	Absence sans traitement	26
32	Charges publiques et services communautaires	27
33	Congés pour affaires judiciaires	27
34	Vacances annuelles	27
35	Jours fériés et chômés	29
36	Congés sociaux	30
37	Droits parentaux	30
38	Régimes d'assurance-vie, maladie et salaire	35
39	Accidents du travail	41
40	Régime de retraite	42
41	Rémunération	42
42	Temps supplémentaire	44
43	Primes	45
44	Disparités régionales	46
45	Allocation spéciale	48
46	Versement des gains	48
47	Frais de déménagement	49
48	Frais de voyage	51
49	Grève et lock-out	52
50	Durée de la convention	52

Appendice

A	Relatif aux horaires de travail des agents de pêcheries de Blanc-Sablon	52

Annexes

1	Temps de déplacement des employés pour les absences pour activités syndicales et conjointes	53
2	Liste des districts aux fins d'application de l'article 11 — Représentation syndicale	53
3	Liste des arbitres	53
4	Début de la première période de paie de mai et de novembre	53
5	Liste des jours fériés	54
6	Échelles de traitements annuels	54

Lettres d'entente

1	Relative à l'acquittement des frais des arbitres prévus à la convention	55
2	Relative à l'application des dispositions de la convention aux employés occasionnels	55
3	Relative à l'établissement des premières listes de rappel des employés occasionnels	57
4	Relative à l'essai d'un nouveau régime d'heures de travail pour les agents de pêcheries	58
5	Relative à l'application de la Loi sur la santé et la sécurité au travail (Loi 17)	59
6	Relative aux griefs existant à la date de la signature de la convention	60

7 Relative à la création d'un sous-comité du comité paritaire pour l'étude des horaires de travail dans les districts de la direction de la protection 60

ARTICLE 1
INTERPRÉTATION

1,01 Dans la présente convention collective, les expressions et les termes suivants désignent, à moins que le contexte ne s'y oppose:

a) Employeur: le Gouvernement du Québec, en sa qualité d'employeur des agents de la paix prévus aux alinéas 2° et 3° du paragraphe d) de l'article 110 de la Loi sur la fonction publique qui, au sens de cette Loi, font partie de la fonction publique du Québec.

b) Syndicat: le Syndicat des agents de la paix de la fonction publique.

c) Comité paritaire: le comité institué selon l'article 116.1 de la Loi sur la fonction publique.

d) Unité de négociation: l'unité de négociation décrite à l'article 2 de la convention.

e) Convention: la présente convention collective.

f) Employé: un agent de la paix, membre du personnel de la fonction publique, qui, au sens des alinéas 2° et 3° du paragraphe d) de l'article 110 de la Loi sur la fonction publique est agent de pêcheries ou constable du Tribunal de la jeunesse.

g) Employé permanent: un employé qui a complété la période d'emploi à titre temporaire prescrite par un règlement édicté en vertu de l'article 75 de la Loi sur la fonction publique et qui a obtenu le statut de fonctionnaire permanent suivant l'article 74 de cette Loi, conformément à l'article 17 de la convention.

h) Employé temporaire: un employé qui n'a pas complété la période d'emploi continu prescrite par un règlement édicté en vertu de l'article 75 de la Loi sur la fonction publique.

i) Employé occasionnel avec droit de rappel: un employé qui occupe un emploi d'un caractère occasionnel, tel que défini au « Règlement concernant les emplois d'un caractère occasionnel et leurs titulaires » et dont le nom apparaît sur les listes de rappel prévues à l'article 20 de la convention ou qui remplit les conditions prévues au paragraphe 20,08 de la convention.

j) Employé occasionnel sans droit de rappel: un employé qui occupe un emploi d'un caractère occasionnel, tel que défini au « Règlement concernant les emplois d'un caractère occasionnel et leurs titulaires ».

k) Service: la période d'emploi d'un employé occasionnel excluant tous les jours ouvrables non rémunérés; cette période se calcule en années, en mois et en jours.

l) Service continu: la période d'emploi ininterrompue d'un employé temporaire ou d'un employé permanent depuis sa dernière nomination à titre d'employé temporaire. Cette période se calcule en années, en mois et en jours.

Cependant, l'attribution à un employé d'un classement à une classe d'emploi d'une classification autre que celles des agents de pêcherie et des constables du Tribunal de la jeunesse, l'absence sans traitement et la suspension sans traitement d'une durée inférieure à six (6) mois accumulés au cours des douze (12) mois précédant le 1er avril de chaque année, n'interrompent pas le service continu.

L'employé temporaire inscrit sur une liste de rappel conserve le service continu qu'il a accumulé et continue à l'accumuler lorsqu'il est rappelé au travail.

m) Ministère: le ministère de la Justice en ce qui concerne les constables au Tribunal de la jeunesse et le ministère de l'Agriculture, des Pêcheries et de l'Alimentation en ce qui concerne les agents de pêcheries.

n) Sous-ministre: le sous-ministre de la Justice ou son représentant en ce qui concerne les constables au Tribunal de la jeunesse. Le sous-ministre de l'Agriculture, des Pêcheries et de l'Alimentation ou son représentant en ce qui concerne les agents de pêcheries.

o) Supérieur hiérarchique: la personne exclue de la présente unité de négociation et qui, au sens et aux fins de la convention, constitue, suivant la désignation faite par le sous-ministre, le deuxième palier d'autorité et est le représentant de l'employeur auprès de l'employé.

p) Supérieur immédiat: la personne exclue de la présente unité de négociation et qui, au sens et aux fins de la convention, constitue le premier palier d'autorité et est le représentant de l'employeur auprès de l'employé.

q) Conjoint: celui ou celle qui l'est devenu par suite d'un mariage légalement contracté au Québec ou ailleurs et reconnu comme valable par les lois du Québec ou par le fait pour une personne de résider en permanence depuis plus de trois (3) ans ou depuis un (1) an si un enfant est issu de leur union, avec une personne de sexe opposé qu'elle présente publiquement comme son conjoint, étant précisé que la dissolution du mariage par divorce ou annulation fait perdre ce statut de conjoint de même que la séparation de fait depuis plus de trois (3) mois dans le cas d'un mariage non légalement contracté.

Lors du décès de l'employé, la définition de conjoint ne s'applique pas si l'employé ou la personne qu'il présentait publiquement comme son conjoint était marié à une autre personne.

r) Enfant à charge: un enfant de l'employé, de son conjoint ou des deux, non marié et résidant ou domicilié

au Canada, qui dépend de l'employé pour son soutien et qui satisfait à l'une des conditions suivantes: est âgé de moins de dix-huit (18) ans; ou est âgé de moins de vingt-cinq (25) ans et fréquente à temps complet, à titre d'étudiant dûment inscrit, une maison d'enseignement reconnue; ou quel que soit son âge, s'il a été frappé d'invalidité totale alors qu'il satisfaisait à l'une ou l'autre des conditions précédentes et est demeuré continuellement invalide depuis cette date.

1.02 De plus, à moins que le contexte n'indique un sens différent, les mots qui ne sont pas expressément définis dans la convention ont le sens que leur donnent les règlements du ministre de la fonction publique.

ARTICLE 2
RECONNAISSANCE DU SYNDICAT

2.01 L'employeur reconnaît que le syndicat est pour les fins de la négociation et pour l'application de la convention, le représentant exclusif de tous les employés permanents, temporaires et occasionnels de la fonction publique du Québec qui sont des salariés, agents de la paix, faisant partie du groupe des agents de pêcheries et des constables au Tribunal de la jeunesse, au sens du paragraphe d) de l'article 110 de la Loi sur la fonction publique.

ARTICLE 3
RESPONSABILITÉS ET FONCTIONS DE L'EMPLOYEUR

3.01 Le Gouvernement conserve le libre exercice de tous ses droits d'employeur, sous réserve des stipulations de la convention.

3.02 L'employeur peut modifier des conditions de travail existantes qui ne sont pas prévues à cette convention. Il est entendu toutefois que, si un employé se croit lésé par de telles modifications, il peut en faire un grief et, dans ce cas, il appartient à l'employeur de prouver qu'il a agi de façon raisonnable.

3.03 Dans le cas où un employé est poursuivi en justice par un tiers, par suite d'omissions ou d'actes posés dans l'exercice de ses fonctions, sauf le cas de faute lourde, l'employeur assigne un procureur pour assurer une défense pleine et entière à l'employé et ce, aux frais de l'employeur.

Le procureur assigné par l'employeur est choisi, après consultation avec l'employé visé par le présent paragraphe, parmi les procureurs que l'employeur a à sa disposition.

Si de telles poursuites entrainent pour l'employé une condamnation de nature pécuniaire, celle-ci est défrayée par l'employeur, sauf dans le cas de faute lourde.

L'employé a droit d'adjoindre, à ses frais, au procureur choisi par l'employeur, son propre procureur.

ARTICLE 4
PRATIQUES INTERDITES

4.01 Il n'y aura ni menace, ni contrainte, ni discrimination, ni harcèlement par l'employeur, le syndicat ou leurs représentants respectifs envers un employé en raison de sa race, sa couleur, son sexe, son état de grossesse, son orientation sexuelle, son état civil, sa religion, ses convictions politiques, sa langue, son origine ethnique ou nationale, sa condition sociale, son âge ou du fait que l'employé est une personne handicapée ou en raison de l'exercice d'un droit que lui reconnaît la présente convention ou la Loi.

Il y a discrimination lorsqu'une telle distinction, exclusion ou préférence a pour effet de détruire ou de compromettre un droit que lui reconnaît la convention ou la Loi, pour l'un des motifs ci-haut prévus.

Malgré ce qui précède, une distinction, exclusion ou préférence fondée sur les dispositions de la Loi de police, sur les aptitudes ou qualités exigées de bonne foi pour accomplir un emploi est réputée non discriminatoire.

4.02 Dans le cas de harcèlement pour l'une des raisons mentionnées au paragraphe 4.01, un employé peut soumettre un grief, par écrit, directement à la deuxième étape de la procédure de règlement des griefs dans les vingt et un (21) jours suivant l'événement qui a donné lieu au grief.

Programmes d'accès à l'égalité

4.03 Les parties négocient des programmes d'accès à l'égalité en emploi dans la fonction publique, pour les femmes, les membres des communautés culturelles et les personnes handicapées.

4.04 Sous réserve des autres dispositions de la convention et de la réglementation en vigueur, la négociation des programmes d'accès à l'égalité en emploi vise les matières suivantes:

— planification de l'embauche

— les chances d'avancement en emploi

— les dispositions des articles 21, 22 et 23

— le perfectionnement

— le recyclage

4,05 L'employeur est responsable de la mise en oeuvre des programmes d'accès à l'égalité en emploi. Tout nouveau programme et toute modification à un programme existant doit faire l'objet d'une négociation et d'une entente avec le syndicat.

4,06 À cet effet, les parties mettent sur pied dans les quatre-vingt-dix (90) jours de la signature de la convention un comité conjoint composé de trois (3) représentants des syndicats de la fonction publique et de trois (3) représentants de l'employeur. Ce comité est présidé par une personne choisie hors de la fonction publique après entente entre les parties impliquées.

4,07 Ce comité fait ses recommandations au Ministre de la Fonction publique sur les matières visées au paragraphe 4,04 dans les dix-huit (18) mois suivant la signature de la convention.

4,08 À défaut d'entente tant sur un échéancier d'implantation que sur le contenu des programmes d'accès à l'égalité en emploi, l'employeur se réserve le droit de mettre en application en tout temps de tels programmes en autant qu'ils ne modifient pas à la baisse les conditions de travail prévues à la convention, et ce, malgré les délais mentionnés au paragraphe 4,07.

4,09 En aucun cas les négociations prévues au présent article ne constituent une réouverture de la convention au sens du Code du travail.

ARTICLE 5
RÉGIME SYNDICAL

Cotisation

5,01 L'employeur retient sur la paie de chaque employé une somme égale à la cotisation syndicale fixée par le syndicat.

5,02 Le montant de la cotisation est établi de temps à autre par résolution du syndicat dont une copie certifiée conforme est transmise à l'employeur par le secrétaire du syndicat. Ce montant ne comprend pas les droits d'entrée, les cotisations spéciales, les amendes ou autres peines pécuniaires imposées par le syndicat à l'un de ses membres. Cet avis prend effet à compter du début de la période de paie qui suit immédiatement le trentième (30e) jour après la réception de tel avis par l'employeur.

5,03 Lorsque le montant de la cotisation établi par le syndicat varie suivant le traitement de l'employé, tout changement dans la somme à retenir du traitement de l'employé prend effet à compter de la date effective du changement de traitement.

5,04 Dans le cas d'un employé embauché après la signature de la convention, la retenue prévue au présent article prend effet dès son entrée en fonction.

5,05 Dans les quinze (15) jours qui suivent celui où il a effectué une retenue prévue au présent article, l'employeur transmet au syndicat un chèque représentant le montant total des retenues ainsi faites accompagné d'une liste indiquant les nom et prénom, sexe, numéro d'assurance sociale, adresse domiciliaire, adresse de son lieu de travail, état civil, statut d'emploi, classement, date d'entrée en fonction, date de naissance, ministère, centre de responsabilité et traitement des employés affectés par la retenue ainsi que le montant des retenues individuelles.

Lorsque l'employeur fait défaut de payer dans le délai prévu au paragraphe précédent, les sommes dues portent intérêt au taux fixé par règlement adopté en vertu de l'article 28 de la Loi sur le ministère du Revenu, à compter du trentième (30e) jour suivant l'expiration du délai déjà mentionné.

5,06 Lorsque l'employeur doit, à la suite d'un jugement ou d'une entente avec le syndicat, percevoir des arrérages de cotisation syndicale, il peut accepter, après consultation du syndicat sur le mode de remboursement, de les percevoir au moyen de retenues sur la paie de l'employé.

Dans un tel cas, l'employeur ne peut être tenu responsable à l'égard du syndicat du solde des cotisations qui pourraient être dues par l'employé au moment où ce dernier quitte son emploi et qui ne peuvent être déduites des sommes dues par l'employeur à l'employé au moment de son départ.

5,07 Le syndicat s'engage à tenir l'employeur indemne de toute réclamation qui pourrait être exercée contre lui par suite de la retenue de cotisation syndicale de la paie d'un employé; le présent paragraphe s'applique notamment aux retenues qui pourraient être faites sur la paie d'une personne qui ne serait pas un employé régi par la convention.

Seul le syndicat est autorisé à effectuer un remboursement de cotisations aux individus, lequel remboursement doit se faire sur présentation de pièces justificatives.

5,08 L'employeur cesse d'effectuer la retenue prévue au présent article à compter du moment où un employé cesse d'être régi par la convention.

Renseignements au syndicat

5,09 L'employeur fournit au syndicat, dans les quinze (15) jours qui suivent chaque période de paie, un bordereau faisant état des variations relatives à l'addition ou au départ d'employés, leur inclusion dans l'unité de négociation ou leur exclusion de cette unité, ainsi que la raison des variations.

5,10 À la fin de chaque année civile, l'employeur fournit à chaque employé, aux fins d'impôts, un relevé indiquant la cotisation syndicale prélevée au cours de l'année.

ARTICLE 6
DROIT D'AFFICHAGE ET TRANSMISSION DE DOCUMENTS

6,01 L'employeur s'engage à installer un tableau à l'usage exclusif du syndicat à des endroits appropriés dans les édifices qu'il occupe.

6,02 Le syndicat, par son représentant dûment autorisé, peut afficher sur ces tableaux:

a) tout avis de convocation d'assemblée du syndicat signé par un représentant autorisé du syndicat;

b) tout autre document de nature syndicale signé par un représentant autorisé du syndicat et préalablement approuvé par la personne désignée à cette fin par l'employeur.

6,03 Le syndicat peut remettre aux employés, à leur sortie du travail, tout document de nature syndicale.

6,04 L'employeur transmet au syndicat copie de toute directive émise par la Direction générale des relations du travail du ministère de la Fonction publique et qui est relative à la convention et copie de tout document relatif à la convention émis par la Direction du personnel du ministère à l'intention de tous les employés.

6,05 L'employeur remet un exemplaire de la convention à chaque employé dans les quatre-vingt-dix (90) jours de sa signature et à tout nouvel employé au moment de son entrée en fonction.

De plus, il remet à chaque nouvel employé un tiré à part du règlement de classification le régissant, du règlement concernant le classement ainsi que tout dépliant explicatif relatif au régime de retraite et aux régimes d'assurance.

Dans les cas de modifications apportées aux documents précités, elles sont transmises à tous les employés du ou des corps d'emploi visés par telles modifications.

6,06 L'employé reçoit un avis de chaque modification à son traitement ou à son classement.

6,07 Tous les documents de nature personnelle émanant des bureaux de l'administration du personnel ou de la comptabilité du ministère sont remis aux employés sous enveloppe scellée.

ARTICLE 7
RÉUNIONS SYNDICALES

7,01 Le syndicat peut être autorisé par le sous-ministre, à la suite d'une demande écrite d'un représentant autorisé du syndicat, à tenir une réunion de ses membres sur les lieux de travail dans un local désigné par le sous-ministre.

7,02 Lorsque l'usage de locaux particuliers entraîne des frais additionnels d'entretien, de surveillance ou de réparation, le syndicat s'engage à en acquitter le coût dans les trente (30) jours suivant la réception de la facture à cet effet, le tout sous réserve que l'employeur ne charge pas de frais de location.

7,03 À la demande d'un délégué syndical, le président ou le secrétaire ou le directeur de griefs du syndicat peut visiter les lieux de travail après en avoir obtenu l'autorisation du sous-ministre.

ARTICLE 8
ABSENCES POUR ACTIVITÉS SYNDICALES

8,01 Tout employé, officiellement mandaté ou délégué par le syndicat, peut obtenir un permis d'absence pour participer aux activités syndicales spécifiées au présent article, et ce, aux conditions qui y sont stipulées.

8,02 Un permis d'absence peut être demandé, conformément au présent article, pour les activités syndicales suivantes:

a) le congrès du syndicat;

b) les réunions du conseil syndical du syndicat;

c) les réunions du conseil d'administration du syndicat;

d) les réunions des représentants syndicaux au comité paritaire.

8,03 Sauf pour les membres du conseil d'administration et les représentants syndicaux au comité paritaire, la durée totale des absences permises à un même employé pour participation aux activités énumérées au paragraphe 8,02 ne peut excéder quinze (15) jours ouvrables au cours de toute période de douze (12) mois comprise entre le 31 mars d'une année et le 1er avril de l'année suivante, et ce, pour un maximum de cent vingt (120) jours ouvrables pour l'ensemble des employés visés à 8,01.

8,04 Le président et le secrétaire du syndicat sont libérés sans perte de traitement à raison d'une (1) journée chacun par semaine pour s'occuper du règlement des griefs.

Cette journée est non cumulative et son choix est déterminé hebdomadairement après entente avec le supérieur immédiat.

8,05 Le permis d'absence prévu au présent article est accordé lorsque toutes les conditions prévues aux sous-paragraphes a), b), c), d) sont remplies, à l'employé dont la présence n'est pas essentielle à la bonne marche du service ou à l'employé dont les fonctions sont essentielles à la bonne marche du service s'il peut être remplacé pendant toute la durée de l'absence:

a) la demande doit être présentée par écrit au sous-ministre, au moyen du formulaire prévu à cet effet, au moins trois (3) jours ouvrables avant la date du début de l'absence;

b) la demande doit contenir tous les renseignements requis par le formulaire;

c) dans sa demande l'employé doit préciser la durée de son absence; la détermination des jours d'absence prévus aux paragraphes 8,03 et 8,06 doit être faite conformément au tableau prévu à l'annexe 1 de la convention;

d) la demande doit être signée par l'employé et contresignée par un représentant autorisé du syndicat, attestant que l'employé est officiellement mandaté ou délégué pour l'activité faisant l'objet de sa demande.

8,06 Après un avis préalable du syndicat à la Direction générale des relations du travail du ministère de la Fonction publique concernant la nature d'un cours d'éducation syndicale et aux conditions prévues au paragraphe 8,05, un permis d'absence dont la durée n'excède pas celle du cours peut être accordé à un nombre restreint d'employés pour suivre ce cours d'éducation syndicale.

8,07 Dans le cas de permis d'absence ou de libération accordés en vertu du présent article, le traitement et les bénéfices marginaux des employés sont maintenus par l'employeur, sous réserve que le traitement brut des employés pour la durée de leur absence ou de leur libération est sujet à remboursement par le syndicat.

8,08 Le remboursement prévu au paragraphe 8,07 sera fait dans les trente (30) jours de l'envoi au syndicat par l'employeur d'un état de compte mensuel, accompagné d'une copie du formulaire de permis d'absence pour activités ou représentation syndicales, indiquant le nom des employés absents, la durée de leur absence et les sommes dues ainsi que la base de calcul ayant servi à la réclamation.

À défaut de paiement par le syndicat dans ce délai, les montants payables suivant les dispositions du paragraphe 8,07 portent intérêt au taux fixé par règlement adopté en vertu de l'article 28 de la Loi sur le ministère du Revenu.

8,09 Le syndicat fournit sans délai à l'employeur, sous la signature de son secrétaire:

a) la liste des membres de son conseil d'administration;

b) la liste des membres de son conseil syndical;

c) la liste de ses délégués au congrès du syndicat;

d) la liste des représentants autorisés du syndicat;

e) la liste des membres nommés par le syndicat au comité paritaire et à tout autre comité conjoint prévu à la convention.

Le syndicat informe également l'employeur de toute modification à ces listes.

ARTICLE 9
ABSENCES POUR ACTIVITÉS CONJOINTES

9,01 Sauf pour les employés visés au paragraphe 8,04, un employé qui est membre d'un comité conjoint prévu à la convention ou constitué au cours de la convention a le droit de s'absenter sans perte de traitement et de congé hebdomadaire pour assister aux séances de ce comité.

9,02 L'employé dont le congé hebdomadaire coïncide avec l'un des jours utilisés aux fins du paragraphe 9,01 reçoit, en remplacement, une autre journée de congé dans les deux (2) mois qui précèdent ou qui suivent ledit jour. À défaut pour l'employeur de remplacer ledit congé hebdomadaire dans le délai prévu, l'employé reçoit en compen-

sation un montant égal à 150% du traitement de sa journée régulière de travail.

9,03 L'employé ne doit pas s'absenter sans avoir avisé son supérieur immédiat au moyen du formulaire d'absence prévu à cet effet.

9,04 Dans sa demande, l'employé doit préciser la durée de son absence et la détermination des jours d'absence prévus au paragraphe 9,01 doit être faite conformément au tableau prévu à l'annexe I de la convention.

ARTICLE 10
COMITÉ PARITAIRE

10,01 En application du deuxième alinéa de l'article 116.2 de la Loi sur la fonction publique, les parties conviennent de confier les fonctions suivantes au comité paritaire:

a) d'adopter les règles de procédure qu'il juge utiles à son bon fonctionnement;

b) de décider des griefs qui lui sont référés conformément à la convention;

c) d'étudier tout projet de modification à la classification qui lui est soumis par le Ministre de la Fonction publique et tout projet de modification à la classification élaboré par le Ministre de la Fonction publique suite à une demande du ministère ou du syndicat et de faire au Ministre de la Fonction publique les recommandations appropriées;

d) de favoriser de saines relations patronales syndicales en étudiant des problèmes spécifiques concernant l'application de la convention;

e) de s'acquitter de toutes autres tâches qui lui sont dévolues en vertu d'une disposition de la convention.

10,02 Le quorum du comité paritaire est de quatre (4) membres dont deux (2) sont nommés par le syndicat et deux (2) sont nommés par le Ministre de la Fonction publique.

10,03 Lors d'une réunion du comité paritaire, l'ensemble des membres présents nommés par le syndicat ne dispose que d'un (1) vote; il en est ainsi de l'ensemble des membres présents nommés par le Ministre de la Fonction publique.

Seuls ces deux (2) votes sont valables; ils sont exprimés par la signature du porte-parole des membres nommés par le syndicat et par la signature du porte-parole des membres nommés par le Ministre de la Fonction publique.

ARTICLE 11
REPRÉSENTATION SYNDICALE

11,01 Dans chaque district tel que défini à l'annexe 2 le syndicat peut désigner un ou plusieurs employés permanents de ce district à la fonction de délégué syndical pour participer au règlement des griefs conformément aux articles 12 et 13 de la convention.

Les fonctions du délégué syndical consistent à assister tout employé, travaillant dans son district, dans la formulation et la présentation d'un grief et de l'accompagner, s'il y a lieu, aux étapes de la procédure de règlement des griefs où la présence de l'employé est requise.

11,02 Dans un délai de quatre-vingt-dix (90) jours de la signature de la convention, l'employeur fournit au syndicat une liste des personnes qui le représentent aux différentes étapes de la procédure de règlement des griefs. L'employeur informe le syndicat de toute modification.

Cette liste doit indiquer le nom de ces personnes, leur titre de fonction, leur district et l'adresse de leur port d'attache.

11,03 Dans un délai de quatre-vingt-dix (90) jours de la signature de la convention, le syndicat fournit à l'employeur la liste des membres du comité de griefs et des délégués syndicaux. Cette liste doit indiquer le nom de ces personnes, leur titre de fonction et leur district. Le syndicat informe la Direction générale des relations du travail du ministère de la Fonction publique de toute modification.

11,04 Un délégué syndical peut, dans l'exercice de ses fonctions, s'absenter de son travail pendant un temps raisonnable sans perte de traitement s'il a d'abord obtenu la permission de son supérieur immédiat après avoir rempli le formulaire prévu à cette fin. Il doit de plus indiquer la durée approximative de son absence. Cette permission ne doit pas être refusée ou retardée sans motif raisonnable. Le délégué doit informer son supérieur immédiat dès son retour au travail.

11,05 L'employeur fait en sorte qu'un délégué syndical qui doit rencontrer un employé puisse avoir un endroit privé pour le faire, si un tel endroit est disponible.

11,06 Aux fins de l'article 12, le syndicat désigne un comité de griefs formé de trois (3) employés permanents.

ARTICLE 12
RÈGLEMENT DES GRIEFS

12,01 Les griefs doivent être réglés dans les plus brefs délais.

Les dispositions du présent article ne doivent pas être interprétées de façon à empêcher les employés de discuter de leurs problèmes avec leurs supérieurs.

12,02 Un employé qui se croit lésé par suite d'une prétendue violation ou fausse interprétation de la convention et qui désire soumettre un grief doit suivre la procédure suivante:

a) **Première étape:**

L'employé, accompagné s'il le désire de son délégué syndical, soumet son grief par écrit à son supérieur immédiat dans les vingt et un (21) jours qui suivent cette prétendue violation ou fausse interprétation. Le formulaire de grief doit être signé par l'employé et il doit contenir un exposé sommaire des faits de façon à pouvoir identifier le problème soulevé, de même que la décision recherchée.

Le supérieur immédiat et le supérieur hiérarchique doivent répondre conjointement au grief par écrit dans les dix (10) jours suivant sa réception et une copie de la réponse est transmise au délégué syndical.

b) **Deuxième étape:**

Si la réponse conjointe du supérieur immédiat et du supérieur hiérarchique ne satisfait pas l'employé ou n'est pas donnée dans le délai imparti, l'employé peut soumettre son grief par écrit au sous-ministre en le mettant à la poste à l'adresse du sous-ministre dans les sept (7) jours suivant la réception de cette réponse ou, si cette réponse n'a pas été donnée dans le délai imparti, dans les sept (7) jours suivant l'expiration du délai imparti pour répondre. L'employé doit transmettre une copie de son grief au syndicat dans les mêmes délais.

Le syndicat et le sous-ministre doivent tenir une rencontre pour discuter du grief dans les quarante (40) jours suivant sa soumission au sous-ministre; ils examinent en outre si le grief est arbitrable en vertu des dispositions de la convention.

Le sous-ministre donne sa réponse par écrit au syndicat dans les sept (7) jours suivant cette rencontre. Une copie de cette réponse est remise à l'employé.

c) **Troisième étape:**

Si la réunion prévue à la deuxième étape n'est pas tenue dans le délai imparti ou si la réponse du sous-ministre ne satisfait pas l'employé ou n'est pas donnée dans le délai imparti, le syndicat peut soumettre ce grief par écrit au comité paritaire en le mettant à la poste à l'adresse du président du comité paritaire dans les sept (7) jours suivant cette réponse ou, si cette réponse n'a pas été donnée dans le délai imparti, dans les sept (7) jours suivant l'expiration du délai imparti pour répondre.

Cependant tout grief relatif à une réprimande, une suspension, une destitution, un relevé provisoire des fonctions, une rétrogradation ou une révocation doit être soumis de la deuxième à la quatrième étape sans être soumis selon la troisième étape.

Le comité paritaire doit disposer du grief dans les soixante (60) jours de la date où il en est ainsi saisi.

Toute décision du comité paritaire sur une question visée au sous-paragraphe 10,01 b) lie les parties.

d) **Quatrième étape:**

Si le comité paritaire ne décide pas du grief dans les soixante (60) jours de la date où il lui est soumis ou, dans le cas de tout grief ne devant pas être soumis selon la troisième étape, si la réunion prévue à la deuxième étape n'est pas tenue dans le délai imparti ou si la réponse du sous-ministre ne satisfait pas l'employé ou n'est pas donnée dans le délai imparti, le syndicat peut, en la manière prévue à l'article 13, soumettre ce grief à l'arbitrage dans les vingt et un (21) jours suivant l'expiration du délai de soixante (60) jours ou, selon le cas, suivant la réponse du sous-ministre ou suivant l'expiration du délai imparti pour répondre.

12,03 Si plusieurs employés d'un même ministère se croient lésés par une prétendue violation ou fausse interprétation de la convention, un représentant spécialement désigné à cette fin par le syndicat peut, dans les vingt et un (21) jours suivant l'événement qui a donné lieu au grief, soumettre ce grief par écrit directement à la troisième étape prévue au paragraphe 12,02 en indiquant le nom des employés concernés par le grief et la décision recherchée, et en le mettant à la poste à l'adresse du président du Comité paritaire à l'intérieur du délai prévu.

12,04 Si plusieurs employés de plus d'un ministère se croient lésés par une prétendue violation ou fausse interprétation de la convention, un représentant spécialement désigné à cette fin par le syndicat peut, dans les vingt et un (21) jours suivant l'événement qui a donné lieu au grief, soumettre ce grief par écrit directement à l'employeur par l'entremise de la Direction générale des relations du travail, en indiquant les employés et ministères concernés par le grief et la décision recherchée, et en le mettant à la poste à l'adresse de la Direction générale des relations du travail, à l'intérieur du délai prévu.

Dans les vingt et un (21) jours suivant la réception de tel grief, l'employeur rend sa décision par écrit par l'entremise de la Direction générale des relations du travail. Si l'employeur fait défaut de décider du grief dans ledit délai ou si sa décision n'est pas satisfaisante, le syndicat peut soumettre le grief à l'arbitrage conformément aux dispositions de l'article 13.

12,05 S'il s'agit d'un grief qui affecte le syndicat comme tel, celui-ci peut, dans les vingt et un (21) jours qui suivent la prétentue violation ou fausse interprétation de la convention, soumettre ce grief par écrit directement à l'employeur par l'entremise de la Direction générale des relations du travail du ministère de la Fonction publique en le mettant à la poste à l'adresse de la Direction générale des relations du travail du ministère de la Fonction publique dans ce délai.

Dans les vingt et un (21) jours suivant la réception de tel grief, l'employeur donne sa réponse par écrit par l'entremise de la Direction générale des relations du travail du ministère de la Fonction publique. Si l'employeur fait défaut de répondre dans ce délai ou si sa réponse n'est pas satisfaisante, le syndicat peut, en la manière prévue à l'article 13, soumettre ce grief à l'arbitrage dans les vingt et un (21) jours suivant la réponse de l'employeur ou suivant l'expiration du délai imparti pour répondre.

12,06 Tout grief doit être présenté sur les formulaires préparés à cette fin par l'employeur après consultation avec le syndicat. L'employeur met à la disposition des délégués syndicaux, à leur lieu de travail, des exemplaires de ces formulaires. Un exposé de griefs n'est pas réputé entaché d'invalidité pour le seul motif de son défaut de conformité avec le formulaire préparé par l'employeur.

12,07 Les délais prévus au présent article, ainsi que tous les délais prévus dans la convention en matière de procédure de règlement de griefs ou d'appels sont calculés en jours de calendrier. Chacun de ces délais est de rigueur et ne peut être prorogé que par entente écrite entre l'employeur et le syndicat ou leurs représentants.

Les jours fériés et les congés hebdomadaires sont comptés mais lorsque le dernier jour du délai est un jour férié ou un congé hebdomadaire, le délai est prorogé au premier jour ouvrable suivant.

Le délai de présentation du grief pour l'employé qui doit s'absenter de son port d'attache à la demande expresse de l'employeur pour une période de plus de dix (10) jours ouvrables consécutifs est prorogé pour la durée de son absence.

12,08 Toute entente qui peut intervenir entre le syndicat et l'employeur et qui dispose d'un grief doit être constatée par écrit et signée par leurs représentants spécifiquement désignés à cette fin, et elle lie l'employeur, le syndicat et l'employé en cause.

12,09 Le délai relatif à la prescription pour la présentation des griefs est suspendu pour une période de soixante (60) jours à partir de la date de la signature de la convention.

12,10 La poste interne de l'employeur ne constitue pas la poste en matière de procédures de règlements de griefs ou d'appels prévues à la convention.

ARTICLE 13
ARBITRAGE DES GRIEFS

13,01 Si le syndicat désire soumettre un grief à l'arbitrage, il doit, dans le délai prévu à la quatrième étape du paragraphe 12,02 ou au paragraphe 12,04, en informer par écrit l'employeur et l'arbitre en chef désigné conformément au paragraphe 13,02 au moyen du formulaire prévu à cette fin par l'employeur après consultation avec le syndicat.

13,02 Les parties nomment un arbitre en chef chargé d'appliquer le régime d'arbitrage prévu à la convention.

13,03 Chaque partie nomme une personne pour agir à titre d'assesseur auprès de l'arbitre lors de l'audition et du délibéré de tout grief, sauf au cas de tout grief relatif à une réprimande, une suspension, une destitution, un relevé provisoire des fonctions, une rétrogradation ou une révocation.

13,04 Quand il y a lieu à audition d'un grief, celui-ci est entendu devant l'arbitre en chef ou tout autre arbitre désigné par lui, à même une liste qui lui est fournie par les parties et qui apparaît en annexe à la convention, et les assesseurs désignés en vertu du paragraphe 13,03.

Avant de procéder à l'audition d'un grief, l'arbitre doit entendre l'objection qu'une des parties pourrait soulever quant à l'arbitrabilité du grief. Dans le cas où il n'est pas nécessaire que l'arbitre entende la preuve au mérite pour décider de l'objection, il dispose de celle-ci dans le plus bref délai possible. Au cas contraire, l'arbitre peut prendre l'objection sous réserve et entendre le grief au mérite.

13,05 Aucun grief ne peut être présenté à l'arbitrage s'il n'a pas d'abord suivi les étapes requises à la procédure de règlement des griefs.

13,06 L'arbitre décide des griefs conformément aux dispositions de la convention. Il n'a pas le pouvoir de la

modifier, d'y ajouter, d'y soustraire ou d'y suppléer. L'arbitre ne peut accorder de dommages-intérêts. L'arbitre peut ordonner le paiement de l'intérêt prévu à l'article 100.15 du Code du travail sur les sommes d'argent dues en vertu de sa décision.

13,07 La décision de l'arbitre agissant dans la juridiction qui lui est conférée par la convention doit être motivée et elle lie les parties et elle doit être exécutée dans le plus bref délai possible.

13,08 L'arbitre doit rendre sa décision dans les trente (30) jours qui suivent la date des plaidoiries à moins que ce délai ne soit prorogé par les parties. La décision n'est toutefois pas nulle pour la seule raison qu'elle est rendue après l'expiration du délai imparti. La décision est communiquée aux parties en leur faisant parvenir une copie signée.

13,09 Chaque partie acquitte les dépenses et traitements de son assesseur et de ses témoins. Les dépenses, honoraires et traitements de l'arbitre sont acquittés à parts égales par chaque partie. Lorsque la présence d'un plaignant est requise à l'audition, l'employeur le libère sans perte de traitement pendant la durée de l'audition. Dans le cas d'un grief prévu au paragraphe 12,03 ou 12,04, la présente disposition ne s'applique qu'à une seule des personnes visées par le grief.

13,10 L'arbitre en chef établit les règlements relatifs à la procédure à suivre en matière d'arbitrage en ce qui concerne:

a) le délai dans lequel les arbitres doivent être désignés;

b) la procédure que doivent suivre les arbitres et les parties;

c) la forme des décisions rendues par les arbitres;

d) le mode de présentation de tout avis.

13,11 Les griefs portés au rôle d'arbitrage sont entendus suivant l'ordre chronologique des avis d'arbitrage.

Chaque mois, dix (10) mois par année, un (1) jour ouvrable est affecté à l'audition exclusive des griefs provenant de l'unité de négociation visée par la convention.

La priorité est accordée aux griefs suivants:

a) tout grief dont l'audition doit se continuer;

b) tout grief pour lequel une remise a été accordée;

c) tout grief de destitution ou de révocation;

d) tout grief de rétrogradation;

e) tout grief de suspension de plus de cinq (5) jours ouvrables;

f) tout grief pour lequel l'arbitre en chef ou son représentant a décidé qu'il doit être entendu en priorité. Dans ce cas, la priorité ne peut être accordée que sur requête écrite de l'une ou l'autre des parties et à la condition que toutes les étapes prévues à la procédure de règlement des griefs aient été suivies et que l'écoulement des délais normaux pour procéder à l'audition ait pour effet de rendre la sentence inapplicable.

13,12 Si, à la suite d'une décision arbitrale comportant le paiement d'une somme d'argent, il y a contestation sur le montant, le quantum en est fixé par l'arbitre qui a entendu le grief.

13,13 Les assesseurs avisent l'arbitre et délibèrent avec lui. L'arbitre peut toutefois siéger ou délibérer en l'absence des assesseurs ou de l'un d'entre eux, pourvu que ceux-ci aient été dûment convoqués.

ARTICLE 14
MESURES DISCIPLINAIRES ET ADMINISTRATIVES

Mesures disciplinaires

14,01 Toute mesure disciplinaire peut faire l'objet d'un grief de la part de l'employé à qui elle est imposée, sous réserve que les griefs de suspension et de destitution sont soumis à la deuxième étape de la procédure de règlement des griefs dans les vingt et un (21) jours suivant la date d'entrée en vigueur de la suspension ou de la destitution.

14,02 L'employeur doit informer l'employé par écrit de la mesure disciplinaire qui lui est imposée en explicitant les motifs de cette sanction. Seuls les faits se rapportant aux motifs mentionnés dans l'écrit peuvent être allégués à l'occasion d'un arbitrage.

14,03 Sous réserve des dispositions du paragraphe 13,06, en matière disciplinaire, l'arbitre peut confirmer, modifier ou casser la décision de l'employeur et il peut, le cas échéant, y substituer la décision qui lui paraît juste et raisonnable compte tenu de toutes les circonstances de l'affaire.

14,04 Aucune réprimande inscrite au dossier d'un employé ne lui est opposable si elle n'a pas été suivie,

pendant une période de douze (12) mois consécutifs, d'une autre réprimande, d'une suspension ou d'une destitution.

Malgré l'alinéa précédent, la période après laquelle une réprimande n'est plus opposable est de douze (12) mois de service pour l'occasionnel avec droit de rappel.

14,05 L'employé convoqué à une rencontre préalable dans le but de lui imposer une mesure disciplinaire ou susceptible de conduire à l'imposition d'une mesure disciplinaire à son égard peut exiger, s'il en sent la nécessité, la présence de son délégué syndical.

Mesures administratives

L'employé peut également consulter son dossier s'il est sur place et ce, en présence du directeur du personnel ou de son représentant désigné à cette fin. Il peut se faire accompagner, s'il le désire, de son délégué syndical lors de la consultation de son dossier.

14,06 Pour le cas d'un employé dont le dossier n'est pas conservé à son lieu de travail et qui désire le consulter, l'employeur devra prendre les mesures nécessaires pour rendre ce dossier ou une copie de celui-ci accessible à l'employé.

Sous réserve des paragraphes 14,07 et 16,04, l'employé peut ajouter sa version, s'il le juge à propos, quant à un document apparaissant à son dossier.

14,07 Dans le cas d'avertissement écrit, les faits se rapportant aux motifs mentionnés ne peuvent être considérés avoir été admis par l'employé si celui-ci fait parvenir par écrit, sous pli recommandé et dans un délai de quinze (15) jours, ses commentaires concernant l'avertissement écrit et ce, à celui qui a émis ledit avertissement. De plus, le contenu de l'avertissement écrit ne peut, en aucun cas, faire l'objet d'un grief.

14,08 Dans un cas présumé de faute grave ou dans le cas d'une situation urgente nécessitant une intervention rapide aux fins d'écarter provisoirement un employé de l'exécution de ses fonctions et de permettre à l'autorité compétente de prendre une décision appropriée, le supérieur immédiat ou toute autre personne en autorité peut le relever provisoirement de ses fonctions. Cette décision est considérée comme une mesure administrative et non disciplinaire.

De même, lorsqu'un employé se présente au travail dans un état tel qu'il est incapable de fournir sa prestation de travail pour une raison autre que l'invalidité, le supérieur immédiat ou toute autre personne en autorité peut le relever provisoirement de ses fonctions.

14,09 Un écrit constatant cette décision doit être expédié ou remis à l'employé dans un délai de deux (2) jours ouvrables. L'employé continue de recevoir son traitement pendant la durée de son relevé provisoire sauf dans les cas visés par le deuxième alinéa du paragraphe 14,08 pour lesquels le relevé provisoire est sans traitement.

14,10 et 14,11 **(Voir page 61)**

ARTICLE 15
CLASSIFICATION ET CLASSEMENT

Classification

15,01 En matière de classification des employés visés par la convention, l'employeur s'engage à consulter le syndicat comme prévu au sous-paragraphe 10,01 c).

Intégration

15,02 *a)* Lorsqu'il y a lieu de modifier le classement d'employés suite à une modification de leur classification, les règles de l'intégration requise doivent faire l'objet d'une entente entre l'employeur et le syndicat et elles doivent être conformes à l'économie générale de la classification.

b) À défaut d'une telle entente entre les parties, le ministre de la Fonction publique fixe les règles de l'intégration et en transmet une copie au syndicat. Dans les vingt et un (21) jours suivant la transmission des règles au syndicat, celui-ci peut, s'il estime que les règles fixées par le Ministre de la Fonction publique ne sont pas conformes à l'économie générale de la classification, soumettre le litige à un arbitre choisi et désigné par les parties. La décision rendue par l'arbitre sur ledit litige est finale et exécutoire.

c) L'intégration requise est effectuée conformément aux règles établies et l'employé est avisé de son nouveau classement (corps d'emploi, classe, crédit d'expérience et traitement) au moyen d'un avis d'intégration transmis par le ministre de la Fonction publique ou la personne désignée à cette fin et dont copie est transmise au syndicat.

15,03 *a)* Le corps d'emploi, la classe, le crédit d'expérience et le traitement attribués à un employé dans le cadre d'une intégration, telle que définie au sous-paragraphe 15,02 a), peuvent faire l'objet d'un appel de classement selon la procédure décrite ci-après:

Première étape

i) Dans un délai de vingt et un (21) jours suivant la date à laquelle son avis d'intégration lui a été remis ou effectivement expédié sous pli recommandé, l'employé

présente son appel au directeur du personnel du ministère, avec copie au syndicat, au moyen du formulaire prévu à cette fin.

ii) Dans les vingt (20) jours suivant la présentation de l'appel, les parties forment un comité « ad hoc » composé d'un (1) représentant désigné par le ministère et d'un (1) représentant désigné par le syndicat. Ce comité a pour fonction de s'enquérir des plaintes portées par l'appelant relatives au corps d'emploi, à la classe, au crédit d'expérience ou au traitement qui lui ont été attribués par intégration et, dans les cinq (5) jours après avoir terminé son enquête, de faire rapport, par écrit, au Ministre de la Fonction publique ou à l'autorité désignée à cette fin, avec copie à l'appelant, au ministère et au syndicat, de sa recommandation unanime motivée ou, à défaut de telle recommandation unanime, des recommandations respectives également motivées des deux (2) membres du comité.

Toute recommandation unanime du comité « ad hoc » lie les parties; le Ministre de la Fonction publique ou l'autorité désignée à cette fin attribue, le cas échéant, le nouveau classement recommandé et ce, au moyen d'un nouvel avis d'intégration dont copie est expédiée à l'appelant, au ministère et au syndicat dans les vingt (20) jours suivant la transmission du rapport du comité « ad hoc » au ministre de la Fonction publique.

iii) Un employé peut obtenir un permis d'absence sans perte de traitement d'une durée raisonnable pour assister à l'enquête instruite par le comité « ad hoc » soit comme partie en cause, soit comme délégué syndical, soit comme témoin ou assister à une séance d'arbitrage soit comme partie en cause, soit comme délégué syndical, soit comme témoin.

iv) Sur réception du rapport du comité « ad hoc », le Ministre de la Fonction publique ou l'autorité désignée à cette fin, à défaut d'une recommandation unanime du comité « ad hoc », attribue, s'il y a lieu, un nouveau classement conformément aux règles pertinentes de l'intégration et ce, au moyen d'un nouvel avis d'intégration dont copie est expédiée, sous pli recommandé, à l'appelant, au ministère et au syndicat dans les vingt (20) jours suivant la transmission du rapport du comité « ad hoc » au Ministre de la Fonction publique.

Deuxième étape

i) Si le nouvel avis d'intégration n'est pas conforme à la recommandation unanime du comité « ad hoc », ou si un nouvel avis n'est pas émis ou si le syndicat croit que l'employé aurait dû se voir attribuer un nouveau classement ou s'il croit que le nouveau classement attribué n'est pas conforme aux règles pertinentes d'intégration, le syndicat peut soumettre un appel à l'un ou l'autre des arbitres choisis et nommés par les parties selon la nature de l'appel, et ce, au moyen du formulaire prévu à cette fin. L'appel doit être soumis dans les vingt et un (21) jours suivant la remise ou l'expédition sous pli recommandé à l'employé du nouvel avis d'intégration prévu au sous-paragraphe iv) de la première étape ou, à défaut de l'émission de tel avis dans le délai prescrit, dans les vingt et un (21) jours suivant ce délai.

ii) La décision de l'arbitre est finale et exécutoire.

b) Les arbitres doivent décider des appels conformément aux règles de l'intégration et ils ne peuvent ni les modifier, ni y suppléer, ni y ajouter ou soustraire quoi que ce soit.

c) Les honoraires et dépenses des arbitres, ainsi que le traitement et les dépenses des témoins membres de la fonction publique au moment de l'arbitrage, sont défrayés conformément à la convention en vigueur au moment de l'arbitrage.

d) Tout appel doit être présenté sur les formulaires préparés à cette fin par l'employeur après consultation avec le syndicat. L'employeur met à la disposition des supérieurs immédiats des employés concernés par l'intégration, des exemplaires de ces formulaires.

e) Un appel n'est pas réputé entaché d'invalidité pour le seul motif de son défaut de conformité avec le formulaire préparé par l'employeur.

f) Lors d'un appel effectué en vertu du sous-paragraphe i) (deuxième étape) du présent paragraphe, le syndicat devra transmettre copie du formulaire d'appel complété par l'employé à la Direction générale des relations du travail du ministère de la Fonction publique.

15.04 Le traitement annuel de base d'un employé faisant l'objet d'une intégration par suite d'une modification à la classification ne peut être diminué.

Classement

15.05 Le classement d'un employé est fait, conformément à la détermination du niveau de son emploi, à une classe d'emploi prévue à la classification établie aux règlements relatifs à la classification des employés visés par la convention.

15.06 Sauf lorsqu'il y a désignation à titre provisoire, remplacement temporaire ou modification temporaire des attributions en raison des nécessités du service, l'employé est appelé à exercer, de façon principale et habituelle, des attributions de la classe d'emploi à laquelle il appartient.

15.07 L'employé qui exerce, autrement qu'aux fins de remplacement temporaire ou désignation à titre provisoire, des attributions d'une classe d'emploi à laquelle il a été

déclaré apte sans y avoir été promu et qui les exerce de façon principale et habituelle a droit de formuler un grief pour demander d'être promu à cette classe d'emploi conformément à son rang dans la liste de déclaration d'aptitudes.

Rétrogradation, réorientation professionnelle ou révocation pour insuffisance professionnelle

15,08 La rétrogradation et la réorientation professionnelle sont des mesures administratives par lesquelles un employé se voit attribuer un classement à une classe d'emploi comportant un traitement maximum inférieur à celui de la classe à laquelle il appartient et qui peuvent entraîner un changement de corps d'emploi et un changement d'unité de négociation de l'employé. Dans le cas de la réorientation professionnelle, la mesure est prise à la demande de l'employé.

15,09 *a)* Lorsqu'un employé ne peut plus exercer les attributions de sa classe d'emploi pour cause d'invalidité, il peut, au cours de la période de versement des prestations d'assurance-salaire ou à l'expiration de celle-ci, demander sa réorientation professionnelle et il peut alors indiquer la classe d'emploi qu'il envisage.

Suite à une telle demande, le sous-ministre, compte tenu des emplois vacants dans son ministère, attribue un nouveau classement à l'employé au moyen d'un avis écrit, avec copie au syndicat, si cet employé a fait l'objet d'un examen médical par le médecin choisi par les parties attestant que son état de santé lui permet d'accomplir les tâches de son nouveau classement et s'il y a un emploi disponible dans ce nouveau classement.

Ce médecin doit être choisi par les parties, dans un délai de trente (30) jours de la demande de réorientation soumise par l'employé.

À défaut pour l'employé de soumettre une telle demande ou de se conformer aux dispositions prévues précédemment à cet effet, le sous-ministre peut le rétrograder ou, sous réserve des dispositions du régime d'assurance-salaire, le révoquer, au moyen d'un avis écrit, avec copie au syndicat, indiquant le motif de sa décision et dans le cas de la rétrogradation, son nouveau classement.

b) Lorsqu'un employé ne peut plus exercer les attributions de sa classe d'emploi, soit à la suite de la perte d'un droit qui le rend inhabile à exercer ses fonctions, soit pour incompétence dans l'exercice de ses fonctions, le sous-ministre peut rétrograder ou révoquer cet employé au moyen d'un avis écrit lui indiquant les motifs de sa décision et dans le cas de la rétrogradation, son nouveau classement.

Cet avis écrit à l'employé doit contenir ou être accompagné d'une copie intégrale des paragraphes 15,06, 15,09, 15,10 et 15,11 de la convention.

15,10 *a)* L'employé peut, dans les vingt et un (21) jours suivant la date à laquelle son avis de rétrogradation ou de révocation lui a été remis ou effectivement expédié sous pli recommandé, recourir directement à la deuxième étape de la procédure de règlement des griefs pour contester le bien-fondé des motifs donnés par le sous-ministre.

Seuls les faits se rapportant aux motifs mentionnés dans l'écrit peuvent être allégués à l'occasion d'un arbitrage.

b) L'arbitre peut maintenir ou annuler la décision rendue.

Dans le cas où l'arbitre maintient la rétrogradation, il peut, à la demande du plaignant, demander à l'Office du recrutement et de la sélection du personnel de la fonction publique de lui donner un avis sur le classement qu'il juge le plus en rapport avec les aptitudes de l'employé après les avoir vérifiées.

Sur réception de l'avis, l'arbitre peut ordonner que la rétrogradation déjà effectuée soit remplacée par une autre qui se fait à la classe d'emploi indiquée dans l'avis de l'Office.

15,11 Selon le cas, le traitement annuel de base de l'employé rétrogradé ou réorienté est établi de la façon suivante:

a) Dans le cas de rétrogradation pour cause d'incompétence ou de la perte d'un droit résultant d'une cause autre que l'invalidité qui rend l'employé inhabile à exercer les attributions de sa classe d'emploi, le traitement annuel de base doit être conforme au nouveau classement de l'employé.

b) Dans le cas de rétrogradation ou de réorientation professionnelle pour cause d'invalidité, le traitement annuel de base doit être conforme au nouveau classement pourvu qu'il ne soit pas inférieur à celui auquel l'employé avait droit avant sa rétrogradation ou sa réorientation professionnelle; toutefois, le nouveau traitement annuel de base ne doit pas dépasser le taux maximum prévu pour la classe d'emploi à laquelle il est rétrogradé ou réorienté.

ARTICLE 16
NOTATION

16,01 La notation est un procédé d'évaluation, par ses supérieurs, des résultats du travail de l'employé eu égard

aux attributions et responsabilités qui lui sont confiées et des connaissances, des habiletés professionnelles et des qualités personnelles démontrées dans l'accomplissement du travail.

16,02 La notation de l'employé s'effectue au moins une fois par année. Dans le cas d'un employé temporaire, la notation doit s'effectuer au moins une (1) fois pendant la durée de la période continue à titre temporaire à la condition que l'employé ait travaillé pendant une période au moins égale à la moitié de la durée de cette période d'emploi continu à titre temporaire.

16,03 La notation est faite au moyen d'une fiche de notation dûment remplie et signée par les supérieurs de l'employé, qui en reçoit une copie de son notateur. Sur réception de cette copie, l'employé signe l'original pour attester qu'il en a reçu copie. L'employé qui refuse de signer l'original de sa fiche est considéré avoir reçu sa copie à la date à laquelle son notateur la lui a remise ou à la date à laquelle la copie lui a effectivement été expédiée.

16,04 À compter de la date de réception de sa copie, l'employé dispose de dix (10) jours pour en prendre connaissance et faire parvenir par écrit, sous pli recommandé, à son notateur ses commentaires sur la notation, lesquels sont annexés à l'original de la fiche conservée au dossier de l'employé. Si dans ce délai l'employé conteste ainsi les faits sur lesquels sa notation est fondée, les faits contestés ne peuvent par la suite être considérés avoir été admis par l'employé.

16,05 Le contenu de la notation ne peut en aucun cas faire l'objet d'un grief.

16,06 L'employé doit, lorsque requis et lorsque ses attributions le comportent, donner son avis lors de la notation des employés qu'il est appelé à initier, entraîner ou à diriger.

ARTICLE 17
STATUT DE PERMANENT

17,01 À l'expiration de la période d'emploi continu prescrite par les règlements édictés en vertu de l'article 75 de la Loi sur la fonction publique, l'employé nommé à titre temporaire obtient le statut de fonctionnaire permanent s'il est maintenu en fonction et s'il satisfait aux autres conditions prévues aux règlements relatifs à cette matière en vigueur au moment de son embauchage.

17,02 Si le sous-ministre décide de mettre fin à l'emploi d'un employé temporaire, il doit lui donner un avis écrit de cette décision au moins trente (30) jours avant de mettre fin à son emploi.

17,03 Aux fins du présent article, l'avis prévu au paragraphe 17,02 interrompt, à compter de sa date de transmission ou de sa date d'expédition par courrier recommandé, la période d'emploi continu mentionnée au paragraphe 17,01.

17,04 La décision du sous-ministre de mettre fin à l'emploi d'un employé temporaire au cours ou à la fin de la période de probation prévue aux règlements du Ministre de la fonction publique, ne peut faire l'objet d'un grief aux termes de la convention sauf si sa décision a pour but d'éluder l'application du deuxième alinéa du présent paragraphe.

Toutefois, après cette période de probation, le sous-ministre ne peut procéder à la mise à pied d'un employé temporaire que pour la raison qu'il y a manque de travail, ou par suite d'une réduction d'effectifs, ou pour l'un ou l'autre des motifs prévus aux articles 21 et 22, ou parce que l'employeur doit appliquer la sécurité d'emploi à un employé permanent.

17,05 Le nom de l'employé occasionnel avec droit de rappel nommé à titre temporaire qui est mis à pied pour manque de travail au cours de la période prévue au paragraphe 17,01 est replacé sur les listes des employés occasionnels avec droit de rappel prévues aux paragraphes 20,07 et suivants de la convention.

ARTICLE 18
SERVICE ET SERVICE CONTINU

18,01 Le service continu, tel que défini au paragraphe 1,01, se termine avec la cessation définitive de l'emploi.

18,02 Un employé occasionnel avec droit de rappel perd son service dans les circonstances suivantes:

a) cessation définitive de son emploi;

b) mise à pied d'une durée dépassant trente-six (36) mois consécutifs;

c) défaut de se présenter dans le délai imparti ou de confirmer son acceptation de se présenter au travail à la date indiquée sur l'avis écrit de rappel prévu au paragraphe 20,13 de la convention, sauf si des circonstances hors de son contrôle l'en empêchent.

18,03 À l'expiration de son emploi, un employé peut exiger que l'employeur lui délivre un certificat de travail faisant état exclusivement de la nature et de la durée de

son emploi, du début et de la fin de l'exercice de ses fonctions ainsi que du nom et de l'adresse de l'employeur. Le certificat ne peut faire état de la qualité du travail ou de la conduite de l'employé.

ARTICLE 19
PROMOTION ET AVANCEMENT D'ÉCHELON

Promotion

19,01 Aux fins de la convention, la promotion signifie l'accession d'un employé à une classe d'emploi d'un même corps d'emploi comportant une échelle de traitement supérieure et désignée comme « avancement de classe ».

19,02 À l'occasion d'un concours de promotion:

a) L'employé appelé à siéger comme membre d'un comité de sélection ne doit pas s'absenter avant d'en avoir avisé son supérieur immédiat.

b) L'employé visé est assujetti aux dispositions de la convention concernant les frais de voyage.

c) L'employé dont le congé hebdomadaire coïncide avec l'un des jours utilisés aux fins du présent paragraphe reçoit, en remplacement, une autre journée de congé dans les deux (2) mois qui précèdent ou qui suivent ledit jour. À défaut pour l'employeur de remplacer ledit congé hebdomadaire dans le délai prévu, l'employé reçoit en compensation un montant égal à cent cinquante pour cent (150%) du traitement de sa journée régulière de travail.

19,03 Les conditions d'admissibilité aux concours de promotion sont celles déterminées aux règlements du Ministre de la fonction publique et les modalités de ces concours sont celles déterminées par l'Office du recrutement et de la sélection du personnel de la fonction publique.

19,04 La promotion est accordée suite à un concours selon les dispositions de la Loi sur la fonction publique et ses règlements.

19,05 Le nom et le rang des personnes déclarées aptes par l'Office du recrutement et de la sélection du personnel de la fonction publique ou l'autorité désignée à cette fin à la suite des concours de promotion sont fournis au syndicat.

19,06 La nomination et le nouveau traitement de l'employé déclaré apte à la promotion prennent effet à la date effective de la titularisation.

Avancement d'échelon

19,07 Le passage du taux minimum au taux maximum de l'échelle des traitements d'une classe d'emploi s'effectue sur rendement satisfaisant et sous forme d'avancement d'échelon, par étapes annuelles dont chacune est généralement constituée d'un échelon, celui-ci correspondant à une année d'expérience dans la classe d'emploi.

Toutefois, pour un employé occasionnel, une année d'expérience doit correspondre à une année de service dans sa classe d'emploi.

19,08 L'avancement d'échelon est accordé, chaque année, à la date anniversaire de la nomination de l'employé faite conformément à sa déclaration d'aptitudes.

Pour l'employé embauché avant le 14 novembre 1974, l'avancement d'échelon est accordé à compter des dates mentionnées à l'annexe 4.

Quant à l'employé occasionnel avec droit de rappel, l'avancement d'échelon est accordé sur rendement satisfaisant à chaque fois, à compter de la date de la signature de la convention, qu'il justifie d'une année additionnelle d'expérience complète lors de son rappel.

19,09 La date anniversaire d'admissibilité à l'avancement d'échelon ne doit pas être modifiée suite à une promotion telle que définie au paragraphe 19,01 sauf à l'occasion d'une intégration lorsque les règles de l'intégration le prévoient.

Toutefois, lorsqu'un employé embauché avant le 14 novembre 1974 bénéficie d'une promotion plus d'un (1) an après avoir atteint le dernier échelon de la classe dans laquelle il se trouve, l'avancement d'échelon dans sa nouvelle classe lui est accordé à la première échéance prévue pour l'avancement d'échelon.

19,10 Malgré les dispositions qui précèdent, tout employé, y compris l'employé en congé de pré-retraite, qui, au cours des douze (12) mois consécutifs qui précèdent immédiatement la date de son admissibilité à l'avancement d'échelon, s'est absenté durant six (6) mois ou plus, avec ou sans traitement, ne peut bénéficier de l'avancement d'échelon. Toutefois, l'employé en congé avec traitement pour études de perfectionnement, de même que toute employée en congé de maternité n'est pas considérée comme étant absent du travail.

19,11 L'avancement accéléré d'échelon signifie l'avancement d'un échelon supplémentaire et il est possible aux dates et conditions prévues au paragraphe 19,07 lorsque l'employé a réussi des études de perfectionnement d'une durée équivalente à un (1) an à temps complet

conformément au règlement approuvé par le C.T. no 103775 du 25 janvier 1977. Des amendements peuvent être apportés à ce règlement après consultation des parties.

L'avancement accéléré est possible plus d'une fois au cours de la carrière d'un employé.

ARTICLE 20
MOUVEMENTS DE PERSONNEL, RAPPEL ET MISE À PIED

Mouvements de personnels

20,01 Tout employé qui désire une nouvelle affectation en avise le directeur du personnel du ministère au moyen du formulaire approprié.

Aux fins d'affectation, le ministère verse dans sa banque interne d'information toutes les demandes reçues durant l'année en cours et les conserve jusqu'au 1er janvier de l'année suivante.

20,02 Lorsqu'une vacance se produit à la suite du départ définitif d'un employé et que le ministère décide de combler l'emploi, après modification au besoin, l'emploi est alors comblé, par voie, soit d'affectation, soit de promotion, soit de recrutement:

a) dans un premier temps, le ministère détermine s'il y a lieu de procéder d'abord par affectation et, après considération notamment des demandes dont il est question au paragraphe 20,01, il effectue les affectations qu'il juge utiles des employés qui appartiennent déjà à la classe d'emploi correspondant aux emplois à combler.

b) dans un deuxième temps, lorsque l'emploi à combler peut faire l'objet d'un concours de promotion, le ministère prend les mesures nécessaires auprès de l'Office du recrutement et de la sélection du personnel de la fonction publique ou de l'autorité désignée à cette fin pour obtenir un candidat déclaré apte à la suite d'un concours de promotion;

c) dans un dernier temps, faute d'employés déclarés aptes, le ministère prend les mesures nécessaires auprès de l'Office du recrutement et de la sélection du personnel de la fonction publique ou de l'autorité désignée à cette fin pour obtenir un candidat déclaré apte à la suite d'un concours de recrutement.

20,03 Suite à un concours de promotion, les candidats qui ont fait l'objet d'une déclaration d'aptitudes sont promus selon les dispositions de la Loi sur la fonction publique et ses règlements.

20,04 Les modalités prévues aux paragraphes 20,02 et 20,03 s'appliquent également lorsqu'il faut combler un nouvel emploi.

20,05 Malgré les dispositions prévues au paragraphe 20,02, toute vacance peut être comblée en priorité par:

— un employé mis en disponibilité;

— un membre du personnel de la fonction publique faisant l'objet d'une réorientation professionnelle, d'un reclassement ou d'une rétrogradation;

— un membre du personnel de la fonction publique replacé en vertu de l'article 120 de la Loi sur la fonction publique;

— un employé réintégrant la fonction publique suite à une cession d'unité administrative.

20,06 Un employé qui satisfait aux conditions spécifiques d'admission d'un concours de promotion et qui se croit lésé par une fausse interprétation ou prétendue violation des paragraphes précédents du présent article soumet son grief, directement à la deuxième étape de la procédure de règlement des griefs, dans les vingt et un (21) jours suivant la transmission au syndicat par le directeur du personnel d'un avis informant le syndicat de la date effective de l'entrée en fonction du nouveau titulaire.

Rappel et mise à pied

20,07 Les listes de rappel des employés occasionnels établies conformément aux dispositions de la lettre d'entente relative à l'établissement des premières listes de rappel entrent en vigueur à compter de leur date d'affichage.

20,08 À compter de la date de la signature de la convention, un employé occasionnel acquiert un droit de rappel et son nom est inscrit sur une liste de rappel lorsque les deux (2) conditions suivantes sont remplies:

a) avoir été à l'emploi pendant une période continue d'au moins trois (3) mois et avoir effectivement travaillé soixante (60) jours dans un même emploi qui chaque année doit être occupé pour une durée d'au moins trois (3) mois;

b) avoir fait l'objet d'une évaluation positive, dont copie est remise à l'employé dans les trente (30) jours suivant la fin de sa période d'emploi; le contenu d'une évaluation ne peut en aucun cas faire l'objet d'un grief.

Seul l'employé qui remplit les deux (2) conditions prévues à l'alinéa précédent concernant l'acquisition de son droit de rappel peut, dans les trente (30) jours suivant l'affichage de la liste par le ministère, recourir à la

procédure de règlement des griefs pour contester la non-inclusion de son nom sur la liste.

20,09 Lorsque le ministère procède à l'établissement de nouvelles listes, celles-ci doivent être établies par district, par classe d'emploi et selon les critères particuliers au ministère. Elles doivent indiquer entre autres le lieu de résidence de chaque employé.

Les critères particuliers du ministère doivent être transmis au syndicat dans les quarante-cinq (45) jours suivant la signature de la convention et ne peuvent être modifiés en cours d'une année.

Le rang de chaque employé dans une liste de rappel est déterminé par la durée du service qu'il a accumulé en vertu de son droit de rappel sur cette liste; si sur une même liste plusieurs employés ont une même durée de service, l'ordre alphabétique prévaudra.

20,10 L'employeur maintient à jour les listes de rappel prévues au paragraphe 20,07 et celles prévues au paragraphe 20,09, transmet au syndicat ces listes révisées et les affiche dans chaque district concerné au moins une (1) fois par année.

Les dates d'affichage seront transmises au syndicat dans les quarante-cinq (45) jours suivant la signature de la convention et elles ne pourront être modifiées qu'après consultation du syndicat.

20,11 Un employé peut, uniquement pour contester l'exclusion de son nom ou son rang dans la liste et la durée de son service depuis le dernier affichage, recourir à la procédure de règlement des griefs et ce, dans les trente (30) jours suivant l'affichage des listes.

20,12 Un employé occasionnel perd son droit de rappel et son nom est rayé de la liste de rappel lorsqu'il perd son service suivant les dispositions du paragraphe 18,02 de la convention.

20,13 Les emplois visés au sous-paragraphe a) du paragraphe 20,08 sont confiés aux employés occasionnels avec droit de rappel en disponibilité en suivant l'ordre d'inscription sur la liste de rappel visée et en autant que ces employés soient classés et qualifiés pour effectuer le travail à accomplir sous réserve du droit de l'employeur de confier prioritairement ces emplois à des employés mis en disponibilité.

L'employeur doit transmettre un avis écrit de rappel au moins dix (10) jours avant la date à laquelle un employé doit se présenter au travail. L'employeur peut exiger d'un employé qu'il indique par écrit, dans un délai de sept (7) jours suivant la mise à la poste de l'avis de rappel, qu'il accepte de se présenter au travail à la date indiquée dans l'avis.

Malgré les dispositions de l'alinéa précédent, un employé n'est pas tenu de se présenter ou de demeurer au travail en dehors des périodes prévues d'emploi.

20,14 Lorsque l'employeur procède à des mises à pied pour manque de travail ou pour utiliser les employés mis en disponibilité, parmi les employés occasionnels pour des emplois visés au sous-paragraphe a) du paragraphe 20,08, il doit le faire par district et par classe d'emploi dans l'ordre suivant:

— les employés occasionnels sans droit de rappel;

— les employés occasionnels avec droit de rappel; à l'inverse de leur ordre d'inscription sur la liste de rappel visée, pourvu que les employés demeurant au travail soient classés et qualifiés pour accomplir les tâches qui leur sont confiées.

20,15 L'employé occasionnel avec ou sans droit de rappel a droit à un préavis écrit avant son licenciement lorsque:

a) l'employeur désire mettre fin à son emploi avant l'expiration de son engagement si celui-ci est pour une durée déterminée; ou

b) l'employeur désire mettre fin à son emploi si la durée de son engagement n'est pas déterminée.

Ce préavis a une durée d'une (1) semaine si l'employé remplit un emploi pour une période d'au moins trois (3) mois et de moins d'un (1) an et de deux (2) semaines s'il remplit un emploi pour une période d'un (1) an ou plus.

Rappel et mise à pied des employés temporaires

20,16 L'employé temporaire qui après avoir complété sa période de probation est mis à pied, voit son nom placé sur une liste de rappel.

20,17 Lorsque l'employeur doit faire un choix entre un ou plusieurs employés temporaires aux fins de déterminer lequel ou lesquels sont mis à pied, les employés visés sont ceux ayant le moins de service continu sous réserve de la capacité de remplir l'emploi.

20,18 Les listes de rappel sont établies par ministère, par classe d'emploi, et elles doivent indiquer la date de la mise à pied, le lieu de résidence de l'employé de même que l'adresse du port d'attache de l'employé.

Le rang de chaque employé dans une liste de rappel est déterminé par la date de sa mise à pied; si sur une même

liste plusieurs employés ont été mis à pied à la même date, le service continu prévaut.

20,19 L'employeur maintient à jour les listes de rappel prévues au paragraphe 20,18 et en transmet copie au syndicat à tous les trois (3) mois. De plus, lorsque celui-ci inclut un nouveau nom dans la liste de rappel, il en informe l'employé visé en lui indiquant son rang et en transmet une copie au syndicat.

20,20 Un employé peut, uniquement pour contester la non inclusion ou l'exclusion de son nom, son rang ou sa date de mise à pied dans une liste de rappel, recourir à la procédure de règlement des griefs et ce, dans les trente (30) jours suivant la transmission de l'avis au syndicat ou de la transmission à l'employé de la lettre l'informant de son inclusion sur la liste de rappel.

20,21 Un employé temporaire perd son droit de rappel et son nom est rayé de la liste dans les circonstances suivantes:

a) défaut de se présenter à la date indiquée sur l'avis de rappel, sauf si des circonstances hors de son contrôle l'en empêchent;

b) mise à pied dépassant trente-six (36) mois consécutifs.

L'employé temporaire n'est pas tenu de se présenter au travail si l'emploi offert se situe à plus de cinquante (50) kilomètres de son lieu de résidence ou de son ancien port d'attache.

Cette distance de cinquante (50) kilomètres entre le lieu de résidence de l'employé et le nouveau port d'attache ou l'ancien port d'attache et le nouveau port d'attache, se calcule par le plus court chemin carrossable.

20,22 Tout emploi vacant que l'employeur décide de combler conformément au sous-paragraphe c) du paragraphe 20,02 doit être confié à l'employé temporaire inscrit sur une liste de rappel en suivant l'ordre d'inscription sur la liste de rappel visée et en autant que cet employé soit classé et qualifié pour accomplir l'emploi à combler.

L'employeur doit transmettre un avis écrit de rappel au moins dix (10) jours avant la date à laquelle un employé doit se présenter au travail. L'employeur peut exiger d'un employé qu'il indique par écrit, dans un délai de sept (7) jours suivant la mise à la poste de l'avis de rappel, qu'il accepte de se présenter au travail à la date indiquée dans l'avis.

ARTICLE 21
— CHANGEMENTS TECHNIQUES, TECHNOLOGIQUES OU ADMINISTRATIFS
— DÉPLACEMENT D'UNE UNITÉ ADMINISTRATIVE
— CESSION D'UNE UNITÉ ADMINISTRATIVE
— SURPLUS MINISTÉRIEL D'EMPLOYÉS

SECTION I — CHANGEMENTS TECHNIQUES, TECHNOLOGIQUES OU ADMINISTRATIFS

21,01 Le sous-ministre avise, par courrier recommandé, le syndicat et l'employé visé six (6) mois (sauf dans le cas d'urgence ou de force majeure) avant d'introduire des changements d'ordre technique ou technologique ou d'apporter des changements au plan d'organisation administrative supérieure qui, dans l'un ou l'autre de ces cas, ont pour effet de modifier les tâches de l'employé visé faisant en sorte que son classement ne correspond plus aux nouvelles attributions à exercer.

Le sous-ministre ne transmet cet avis que lorsqu'il ne peut affecter l'employé visé à un emploi vacant de sa classe d'emploi ou à un emploi de sa classe d'emploi occupé par un employé ne bénéficiant pas de la sécurité d'emploi conformément à l'article 23, lorsque cet emploi se situe dans un rayon de cinquante (50) kilomètres de son port d'attache ou de son lieu de résidence.

21,02 À compter de la date de transmission de l'avis prévu au paragraphe 21,01, l'employé est mis en disponibilité selon les dispositions applicables de l'article 60 de la Loi sur la fonction publique et bénéficie des dispositions de l'article 22 concernant la stabilité d'emploi.

SECTION II — DÉPLACEMENT D'UNE UNITÉ ADMINISTRATIVE

21,03 Il y a déplacement total ou partiel d'une unité administrative lorsqu'il y a relocalisation d'un ou plusieurs employés à un nouveau port d'attache situé à plus de cinquante (50) kilomètres de l'ancien port d'attache et que les ressources matérielles rattachées à l'exercice des fonctions des employés déplacés sont relocalisées au nouveau port d'attache.

21,04 Aux fins d'application de la présente section, on entend par unité administrative le regroupement d'employés sous l'autorité d'un même supérieur immédiat.

21,05 Le sous-ministre transmet, par courrier recommandé, un préavis de sept (7) mois au syndicat et aux employés lorsque l'employeur décide de déplacer totalement ou partiellement une unité administrative.

21.06 Les employés visés par cette décision qui refusent d'être déplacés au nouveau port d'attache en informent le sous-ministre en transmettant, par courrier recommandé, leur refus d'être déplacé dans les trente (30) jours qui suivent la transmission du préavis prévu au paragraphe 21.05.

L'employé qui désire une période additionnelle de trente (30) jours pour prendre une décision transmet, par courrier recommandé, un avis à cet effet à son sous-ministre avant la fin du préavis prévu à l'alinéa précédent. Toutefois, cette période additionnelle a pour effet de réduire d'autant la période de stabilité prévue à l'article 22.

21.07 À compter de la date du déplacement de l'unité administrative, l'employé qui n'a pas signifié son refus conformément au paragraphe 21.06 est relocalisé à son nouveau port d'attache.

21.08 À compter de l'expiration du délai prévu au paragraphe 21.06, l'employé qui a refusé d'être déplacé est mis en disponibilité selon les dispositions applicables de l'article 60 de la Loi sur la fonction publique et bénéficie des dispositions de l'article 22.

Malgré l'alinéa précédent, le sous-ministre affecte l'employé qui a refusé d'être déplacé à un emploi vacant de sa classe d'emploi ou à un emploi de sa classe d'emploi occupé par un employé ne bénéficiant pas de la sécurité d'emploi conformément à l'article 23, lorsque cet emploi se situe dans un rayon de cinquante (50) kilomètres de son port d'attache ou de son lieu de résidence.

21.09 Cette section ne s'applique qu'aux employés dont le lieu de résidence est situé à plus de cinquante (50) kilomètres du nouveau port d'attache.

SECTION III — CESSION D'UNE UNITÉ ADMINISTRATIVE

21.10 L'employeur peut céder en totalité ou en partie une unité administrative à une entité juridique autre que le gouvernement ou autre qu'un organisme dont les employés sont nommés en vertu des dispositions de la Loi sur la fonction publique.

21.11 Aux fins d'application de la présente section, on entend par unité administrative, le regroupement d'employés sous l'autorité d'un même supérieur immédiat.

21.12 Le sous-ministre transmet, par courrier recommandé, un préavis de sept (7) mois au syndicat et aux employés lorsque l'employeur décide de céder totalement ou partiellement une unité administrative.

21.13 Les employés visés par cette décision qui refusent d'être cédés à la nouvelle entité juridique en informent le sous-ministre en transmettant, par courrier recommandé, leur refus d'être cédé dans les trente (30) jours qui suivent la transmission du préavis prévu au paragraphe 21.12.

L'employé qui désire une période additionnelle de trente (30) jours pour prendre une décision transmet, par courrier recommandé, un avis à cet effet à son sous-ministre avant la fin du préavis prévu à l'alinéa précédent. Toutefois, cette période additionnelle a pour effet de réduire d'autant la période de stabilité prévue à l'article 22.

21.14 À compter de la date de la cession de l'unité administrative, l'employé qui n'a pas signifié son refus conformément au paragraphe 21.13 est cédé à la nouvelle entité juridique.

21.15 L'employeur prend les mesures nécessaires pour assurer à tout employé, ayant acquis la sécurité d'emploi conformément à l'article 23 sur la sécurité d'emploi, de l'unité administrative cédée qui ne s'est pas prévalu des dispositions du paragraphe 21.13:

a) aucune diminution de salaire résultant du seul fait de son transfert;

b) le transfert de sa réserve de congés-maladie accumulés au moment de son départ avec l'entente que le fait pour lui de la monnayer au moment de son départ équivaut à une renonciation de sa part aux privilèges que lui garantit le présent article et l'utilisation possible de sa réserve de congés-maladie ainsi transférés, pour fins d'un congé de pré-retraite payé d'une durée égale au solde de ladite caisse au moment de son transfert réduit des jours qui ont pu être utilisés, le cas échéant, entre le moment du transfert de l'employé et celui du congé de pré-retraite;

c) la garantie qu'il ne subit aucun préjudice relativement à son fonds de pension;

d) dans le cas de cessation d'activités d'une telle entité juridique, le maintien de la sécurité d'emploi prévue pour lui à l'article 23 de la convention.

21.16 Dans le cas d'une telle cession, l'employeur doit obtenir du nouvel employeur dont les employés ne sont pas régis par une convention collective l'engagement qu'il maintient en faveur des employés transférés les conditions de travail prévues à la convention, dans la mesure où elles sont applicables, pendant sa durée.

21.17 Dans le cas d'une cession à un employeur dont les employés sont régis par une convention collective, les parties impliquées dans une telle cession peuvent convenir, par écrit, d'autres conditions additionnelles à celles prévues au paragraphe 21.15.

21,18 À l'occasion d'une cession totale ou partielle d'une unité administrative, les parties conviennent de confier au comité paritaire prévu à l'article 10, le rôle d'étudier les modalités d'application des garanties prévues au paragraphe 21,15.

21,19 Les ententes concernant les cessions d'unités administratives, intervenues entre les parties conformément aux dispositions des conventions collectives antérieures, demeurent en vigueur.

21,20 À compter de l'expiration du délai prévu au paragraphe 21,13, l'employé qui a refusé d'être cédé est mis en disponibilité selon les dispositions applicables de l'article 60 de la Loi sur la fonction publique et bénéficie des dispositions de l'article 22.

Malgré l'alinéa précédent, le sous-ministre affecte l'employé qui a refusé d'être cédé à un emploi vacant de sa classe d'emploi ou à un emploi de sa classe d'emploi occupé par un employé ne bénéficiant pas de la sécurité d'emploi conformément à l'article 23 , lorsque cet emploi se situe dans un rayon de cinquante (50) kilomètres de son port d'attache ou de son lieu de résidence.

SECTION IV — SURPLUS MINISTÉRIEL D'EMPLOYÉS

21,21 Il y a surplus ministériel d'employés lorsque, suite à une décision du Conseil du trésor, le nombre d'emplois dans une classe d'emploi devient inférieur au nombre d'employés, de cette classe d'emploi, bénéficiant de la sécurité d'emploi conformément à l'article 23.

21,22 Le sous-ministre avise, par courrier recommandé, le syndicat et l'employé dont l'emploi est en surplus six (6) mois avant que la situation prévue au paragraphe 21,21 ne se produise.

Le sous-ministre ne transmet cet avis que lorsqu'il ne peut affecter l'employé visé à un emploi vacant de sa classe d'emploi, ou à un emploi de sa classe d'emploi occupé par un employé ne bénéficiant pas de la sécurité d'emploi conformément à l'article 23, lorsque cet emploi se situe dans un rayon de cinquante (50) kilomètres de son port d'attache ou de son lieu de résidence.

21,23 À compter de la date de transmission de l'avis prévu au paragraphe 21,22, l'employé est mis en disponibilité selon les dispositions applicables de l'article 60 de la Loi sur la fonction publique et bénéficie des dispositions de l'article 22.

SECTION V — CRITÈRES DE SÉLECTION DE L'EMPLOYÉ VISÉ

21,24 Dans le cas d'un changement technique, technologique ou administratif, d'un déplacement d'une unité administrative ou d'une cession d'une unité administrative, les employés visés sont ceux touchés par le changement, le déplacement ou la cession.

Dans le cas où il n'y a qu'une partie des employés qui sont touchés par un des événements cités à l'alinéa précédent, afin d'identifier les employés visés, le sous-ministre procède d'abord sur une base volontaire en accordant la priorité à l'employé ayant le plus de service continu. Par la suite, il identifie les employés visés selon l'ordre inverse du service continu.

21,25 Dans le cas de surplus ministériel d'employés, le choix de l'employé est effectué conformément à la directive du sous-ministre de la Fonction publique, laquelle doit faire intervenir le critère de l'ordre inverse de service continu.

Le ministère de la Fonction publique s'engage à consulter le syndicat lorsque le sous-ministre apportera des modifications à la directive en vigueur au moment de la signature de la convention.

L'employé visé peut contester par grief, selon la procédure prévue au paragraphe 12,02 de la convention, l'application qui lui est faite de cette directive.

SECTION VI — DISPOSITIONS GÉNÉRALES

21,26 Les dispositions du présent article ne s'appliquent qu'aux employés bénéficiant de la sécurité d'emploi conformément à l'article 23.

21,27 Aux fins d'application du présent article, la distance de cinquante (50) kilomètres entre l'ancien port d'attache et le nouveau port d'attache ou entre le lieu de résidence de l'employé visé et le nouveau port d'attache, se calcule par le plus court chemin carrossable.

21,28 Les parties conviennent de confier au besoin, à l'occasion d'un changement technique, technologique ou administratif ou lors d'un déplacement d'une unité administrative, au comité paritaire prévu à l'article 10, le rôle d'aviser l'employeur sur les mesures à prendre conformément aux dispositions de la convention.

21,29 L'employé doit accepter l'emploi offert par l'employeur conformément aux dispositions du présent article à défaut de quoi il est destitué.

21,30 Lorsque l'employeur envisage de confier un sous-contrat qui peut avoir pour effet de diminuer le

nombre d'emplois permanents d'un ministère dans une classe d'emploi, il doit consulter le syndicat au moins trente (30) jours avant que la décision ne soit entérinée par l'autorité compétente.

ARTICLE 22
STABILITÉ D'EMPLOI ET PLACEMENT DES EMPLOYÉS

Stabilité d'emploi

22,01 La stabilité d'emploi est la garantie pour un employé de conserver son classement pendant une certaine période de temps et de ne pas se voir affecté à plus de cinquante (50) kilomètres de son port d'attache ou de son lieu de résidence au cours de cette même période.

22,02 La stabilité d'emploi ne peut survenir que lors:

— de changements techniques, technologiques ou administratifs conformément à l'article 21, section I;

— d'un déplacement d'une unité administrative conformément à l'article 21, section II;

— d'une cession d'une unité administrative conformément à l'article 21, section III;

— d'un surplus ministériel d'employés conformément à l'article 21, section IV.

22,03 La période de stabilité d'emploi prévue au paragraphe 22,01 est de six (6) mois et prend effet à compter des dates prévues aux paragraphes 21,02, 21,08, 21,20, 21,23 selon le cas.

22,04 Au cours de la période de stabilité d'emploi, l'employé visé ne peut être affecté qu'à un emploi vacant de sa classe d'emploi ou à un emploi de sa classe d'emploi occupé par un employé n'ayant pas acquis la sécurité d'emploi conformément à l'article 23 situé à l'intérieur d'un rayon de cinquante (50) kilomètres de son port d'attache ou de son lieu de résidence en autant qu'il soit qualifié pour combler ledit emploi.

22,05 Aux fins d'application du présent article, la distance de cinquante (50) kilomètres entre l'ancien port d'attache et le nouveau port d'attache ou entre le lieu de résidence de l'employé et le nouveau port d'attache, se calcule par le plus court chemin carrossable.

22,06 Si à la fin de la période de stabilité d'emploi, l'employé visé n'a pu être affecté à un emploi vacant de sa classe d'emploi ou occupé par un employé n'ayant pas acquis la sécurité d'emploi conformément à l'article 23, situé à l'intérieur d'un rayon de cinquante (50) kilomètres de son port d'attache ou de son lieu de résidence, celui-ci peut être affecté dans un emploi vacant de sa classe d'emploi ou dans un emploi de sa classe d'emploi occupé par un employé n'ayant pas acquis la sécurité d'emploi conformément à l'article 23, dans la fonction publique en autant qu'il soit qualifié pour combler ledit emploi.

À défaut pour l'Office du recrutement et de la sélection du personnel de pouvoir référer l'employé visé à un emploi vacant de sa classe d'emploi dans la fonction publique ou à un emploi occupé par un employé n'ayant pas acquis la sécurité d'emploi conformément à l'article 23, les dispositions de l'article 23 s'appliquent.

22,07 Au cours de la période de stabilité d'emploi, le sous-ministre peut utiliser provisoirement l'employé en disponibilité à d'autres emplois dans la fonction publique en autant qu'il soit qualifié pour exécuter les fonctions et l'employé visé ne peut se prévaloir du paragraphe 15,07.

22,08 La stabilité d'emploi telle que définie au paragraphe 22,01 ne s'applique pas lorsqu'il n'existe plus d'emploi dans la classe d'emploi de l'employé visé, dans la fonction publique. Dans ce cas, les dispositions de l'article 23 concernant la sécurité d'emploi s'appliquent à compter des mêmes dates que celles mentionnées au paragraphe 22,03.

Toutefois, au cours des six (6) mois qui suivent cet avis, l'Office du recrutement et de la sélection du personnel réfère l'employé visé à un emploi vacant ou à un emploi occupé par un employé n'ayant pas acquis la sécurité d'emploi conformément à l'article 23, situé dans un rayon de cinquante (50) kilomètres de son port d'attache ou de son lieu de résidence et ce, après lui avoir attribué un nouveau classement. Après cette période, l'employé visé est affecté ou muté dans un emploi vacant de sa nouvelle classe d'emploi ou dans un emploi de sa nouvelle classe d'emploi occupé par un employé n'ayant pas acquis la sécurité d'emploi conformément à l'article 23 et ce, au sein de la fonction publique.

22,09 Au cours de la période de stabilité d'emploi, l'employé peut adresser à l'Office du recrutement et de la sélection du personnel une demande de reclassement ou de réorientation professionnelle.

Placement des employés en stabilité d'emploi et en disponibilité

22,10 Lorsque l'Office du recrutement et de la sélection du personnel doit référer un employé afin de combler un emploi vacant, il effectue son choix de la façon suivante:

— D'abord, parmi les employés bénéficiant de la stabilité d'emploi:

l'employé choisi est celui qui a le plus de service continu; si plus d'un employé répondent à cette condition, la priorité est accordée à celui qui a été mis en disponibilité le premier.

— Ensuite, lorsque l'emploi vacant ne peut être comblé par un employé bénéficiant de la stabilité d'emploi;

l'employé choisi est celui qui a été mis en disponibilité le premier; si plus d'un employé répondent à cette condition, la priorité est accordée à celui qui a le moins de service continu.

22,11 S'il n'y a aucun employé appartenant à la classe d'emploi de l'emploi à combler, l'Office du recrutement et de la sélection du personnel peut référer un employé qui a demandé, conformément au paragraphe 22,09, un reclassement ou une réorientation professionnelle.

22,12 L'employé, pour être référé par l'Office du recrutement et de la sélection du personnel, doit être qualifié pour remplir l'emploi.

22,13 Lorsque l'Office du recrutement et de la sélection du personnel réfère un employé en vue de combler un emploi vacant, le sous-ministre doit réaliser l'affectation ou la mutation de celui-ci.

L'employé doit accepter l'emploi offert par le sous-ministre conformément aux dispositions du présent article à défaut de quoi il est destitué.

Toutefois, après la période de stabilité d'emploi, l'employé qui refuse l'emploi offert a droit à un congé sans solde de douze (12) mois au cours duquel il ne bénéficie d'aucune priorité d'emploi. À la fin de cette période, l'employé qui n'a pu obtenir un emploi est révoqué.

ARTICLE 23
SÉCURITÉ D'EMPLOI

23,01 La sécurité d'emploi est la garantie pour un employé permanent ayant accumulé vingt-quatre (24) mois de service continu, qu'il ne sera pas mis à pied ou remercié de ses services pour la seule raison qu'il y a manque de travail.*

23,02 La sécurité d'emploi survient lorsqu'il n'y a plus d'emploi vacant dans une classe d'emploi donnée et plus d'emploi occupé par un employé n'ayant pas acquis la sécurité d'emploi et appartenant à cette classe d'emploi, au sein de la fonction publique.

23,03 Lorsqu'il n'y a plus d'emploi vacant dans une classe d'emploi donnée ou plus d'emploi occupé par un employé n'ayant pas acquis la sécurité d'emploi et appartenant à cette classe d'emploi, au sein de la fonction publique, après la période de stabilité d'emploi, l'Office du recrutement et de la sélection du personnel attribue un nouveau classement à l'employé visé en fonction des emplois vacants ou des emplois occupés par un employé n'ayant pas acquis la sécurité d'emploi conformément au présent article.

23,04 Lorsque l'Office du recrutement et de la sélection du personnel attribue un nouveau classement, le traitement de base que recevait l'employé visé avant de se voir attribuer un nouveau classement n'est pas réduit.

23,05 L'employé à qui l'on doit assurer la sécurité d'emploi est tenu d'accepter les mesures prises par l'employeur en vertu du présent article à défaut de quoi il est destitué.

23,06 À la fin de la période de stabilité d'emploi ou à compter de la date établie conformément au paragraphe 22,08, l'employé est en disponibilité jusqu'au moment où l'Office du recrutement et de la sélection du personnel lui attribue un nouveau classement et le relocalise dans un emploi vacant de cette nouvelle classe d'emploi ou dans un emploi de cette nouvelle classe d'emploi occupé par un employé temporaire n'ayant pas acquis la sécurité d'emploi conformément au présent article. Au cours de cette période, l'employé peut être utilisé provisoirement à d'autres emplois dans la fonction publique en autant qu'il soit qualifié pour exécuter les fonctions et ne peut se prévaloir du paragraphe 15,07.

23,07 Lorsque l'Office du recrutement et de la sélection du personnel doit attribuer un nouveau classement en vue de combler un emploi vacant, il choisit l'employé qui a été mis en disponibilité le premier en autant que celui-ci ait les qualifications requises pour combler l'emploi vacant.

ARTICLE 24
ARBITRAGE DES DIFFÉRENDS

24,01 Si au jour fixé pour l'expiration de la convention, celle-ci n'a pas été renouvellée ou une nouvelle

* Ce paragraphe doit se lire sans les mots « ayant au moins vingt-quatre (24) mois de service continu » dans le cas de l'employé à l'emploi de l'employeur à la date de la signature de la convention.

convention n'a pas été conclue, le différend, sauf pour les conditions de travail déjà couvertes par une loi, doit, après avis écrit d'une partie à l'autre après ce jour, être soumis à l'arbitre choisi par les parties.

À défaut d'accord dans les dix (10) jours de l'avis, ce différend doit être soumis à l'arbitre désigné par le Ministre du Travail sur recommandation du juge en chef du Tribunal du travail. Cependant, les parties peuvent choisir un arbitre tant que la désignation d'un arbitre n'a pas été faite par le Ministre du Travail.

24,02 La sentence de l'arbitre doit être rendue dans les soixante (60) jours de la date à laquelle il est choisi ou désigné, à moins que ce délai ne soit prolongé par les parties.

24,03 La décision rendue par l'arbitre constitue une recommandation au gouvernement; toute recommandation de l'arbitre approuvée par le gouvernement a l'effet d'une convention collective signée par les parties.

24,04 Chaque partie acquitte les dépenses et traitements de ses témoins. Les dépenses et honoraires de l'arbitre sont acquittés à parts égales par chaque partie.

ARTICLE 25
DÉVELOPPEMENT DES RESSOURCES HUMAINES

25,01 Les parties conviennent que le développement des ressources humaines est nécessaire en vue d'améliorer l'ensemble de l'organisation et d'assurer le progrès des employés et elles s'engagent à collaborer à cette fin.

25,02 Le syndicat reconnaît que la responsabilité d'établir et de mettre en application la politique de développement des ressources humaines appartient à l'employeur.

25,03 L'employeur établit et administre ses plans et programmes de développement des ressources humaines selon ses objectifs et priorités en cette matière et suivant les politiques et directives en vigueur.

25,04 L'employeur identifie ses besoins de développement des ressources humaines.

a) L'employeur s'engage à recevoir au comité paritaire, les représentations du syndicat sur l'identification des besoins collectifs de formation et de perfectionnement et sur l'établissement de ses priorités de développement des ressources humaines de l'année financière suivante.

b) L'employeur doit informer le syndicat des priorités de développement des ressources humaines qu'il a retenues dans les trois (3) mois qui suivent l'approbation de son plan annuel de développement des ressources humaines.

c) L'employeur doit informer le syndicat des réalisations en développement des ressources humaines de l'année financière précédente.

25,05 La sélection des employés appelés à participer aux divers programmes de développement des ressources humaines s'effectue aux conditions et selon les critères généraux d'admissibilité et les critères spécifiques de participation aux programmes prévus dans les politiques et directives en vigueur.

25,06 La nature des programmes suivis par l'employé ainsi que les attestations ou les résultats obtenus au cours de ces programmes sont consignés au dossier de l'employé.

25,07 *a)* Lorsqu'un employé participe à un programme de développement des ressources humaines, la distribution des heures de cours et d'activités inhérentes à ce programme et leur durée constituent les heures de travail de cet employé; les dispositions des articles 30 et 42 ne s'appliquent pas dans un tel cas.

b) Sous réserve du paragraphe 25,08, si un programme de développement des ressources humaines prévoit des cours ou des activités inhérentes à ce programme durant un jour férié, l'employé qui participe à ce programme bénéficie d'une remise du jour férié dans les trente (30) jours suivant la date de son retour.

c) Lorsque des dispositions particulières sont prévues par l'employeur pour les frais de voyage des employés qui suivent un programme de développement, ce sont dans leur cas ces dispositions particulières qui prévalent, lesquelles ne doivent toutefois pas être inférieures aux conditions relatives aux frais de voyage et de déplacement prévus dans la convention. Cependant toute contribution d'un organisme aux frais déjà payables par l'employeur à l'employé est remise à l'employeur.

25,08 La période normale de vacances accordée par une institution d'enseignement ou un organisme fréquenté par un employé qui y suit un programme de développement est déduite des crédits annuels de vacances de cet employé, jusqu'à concurrence des crédits de vacances accumulés pour l'année en cours. Les jours fériés prévus dans telle institution ou tel organisme tiennent lieu des jours fériés prévus à la convention.

ARTICLE 26
LANGUE DE TRAVAIL

26,01 Selon l'article 50 de la Charte de la langue française, les articles suivants de cette charte sont réputés faire partie de la convention:

41. L'employeur rédige dans la langue officielle les communications qu'il adresse à son personnel. Il rédige et publie en français les offres d'emploi ou de promotion.

42. Lorsqu'une offre d'emploi concerne un emploi dans l'administration, dans un organisme parapublic ou dans une entreprise qui, en vertu des articles 136, 146 ou 151, doit selon le cas, posséder un certificat de francisation, instituer un comité de francisation ou appliquer un programme de francisation, l'employeur qui publie cette offre d'emploi dans un quotidien diffusant dans une langue autre que le français doit la publier simultanément dans un quotidien diffusant en français et ce, dans une présentation au moins équivalente.

43. Les conventions collectives et leurs annexes doivent être rédigées dans la langue officielle, y compris celles qui doivent être déposées en vertu de l'article 72 du Code du Travail (Chapitre C-27).

44. Lors de l'arbitrage d'un grief ou d'un différent relatif à la négociation, au renouvellement ou à la révision d'une convention collective, la sentence arbitrale doit être rédigée dans la langue officielle ou être accompagnée d'une version française dûment authentifiée. Seule la version française de la sentence est officielle.

Il en est de même des décisions rendues en vertu du Code du Travail par les agents d'accréditations, les commissaires du travail et le Tribunal du Travail.

45. Il est interdit à un employeur de congédier, de mettre à pied, de rétrograder ou de déplacer un membre de son personnel pour la seule raison que ce dernier ne parle que le français ou qu'il ne connaît pas suffisamment une langue donnée autre que la langue officielle.

46. Il est interdit à un employeur d'exiger pour l'accès à un emploi ou à un poste la connaissance d'une langue autre que la langue officielle, à moins que l'accomplissement de la tâche ne nécessite la connaissance de cette autre langue.

Il incombe à l'employeur de prouver à la personne intéressée, à l'association de salariés intéressée ou, le cas échéant, à l'Office de la langue française que la connaissance de l'autre langue est nécessaire. L'Office de la langue française a compétence pour trancher le litige, le cas échéant.

47. Toute contravention aux articles 45 et 46, en plus de constituer une infraction à la présente loi, autorise un travailleur non régi par une convention collective à faire valoir ses droits auprès d'un commissaire du travail nommé en vertu du Code du travail, au même titre que s'il s'agissait d'un congédiement pour activités syndicales. Les articles 15 à 20 du Code du Travail s'appliquent alors, compte tenu des changements nécessaires.

Si le travailleur est régi par une convention collective, il a le droit de soumettre son grief à l'arbitrage au même titre que son association, à défaut par cette dernière de le faire. Compte tenu des changements nécessaires, l'article 17 du Code du Travail s'applique à l'arbitrage de ce grief.

48. Sont nuls, sauf pour ce qui est des droits acquis des salariés et de leurs associations, les actes juridiques, décisions et autres documents non conformes au présent chapitre. L'usage d'une autre langue que celle prescrite par le présent chapitre ne peut être considéré comme un vice de forme visé par l'article 151 du Code du travail.

49. Une association de salariés utilise la langue officielle dans les communications écrites avec ses membres. Il lui est loisible d'utiliser la langue de son interlocuteur lorsqu'elle correspond avec un membre en particulier.

ARTICLE 27
HYGIÈNE ET SÉCURITÉ

27,01 En vue de prévenir les maladies et les accidents de travail, l'employeur et le syndicat conviennent de coopérer pour maintenir à un niveau élevé la sécurité et l'hygiène au travail. En particulier, et sans restreindre la portée de ce qui précède, les parties conviennent que les dispositions de toute loi et de toute réglementation prévues par les lois visant à assurer la santé, le bien-être et la sécurité des employés seront respectées.

27,02 Dans les trente (30) jours suivant la signature de la convention, les parties forment un comité d'hygiène et de sécurité selon les modalités suivantes:

a) Le comité est composé de six (6) membres, dont trois (3) personnes désignées par l'employeur et trois (3) employés permanents désignés par le syndicat, ainsi que d'un secrétaire désigné par la Direction générale des relations du travail du ministère de la Fonction publique. Chaque partie peut, à ses frais, s'adjoindre des spécialistes compétents en la matière.

b) Le comité se réunit sur convocation des représentants de l'une ou l'autre des parties et toute convocation doit indiquer l'ordre du jour. Un procès-verbal de chaque réunion doit être tenu et transmis à chacun des membres.

c) Le rôle du comité est de faire des recommandations à l'employeur pour assurer l'hygiène et la sécurité au travail et dans tous les cas où la recommandation est unanime, d'indiquer la date possible de la terminaison des travaux recommandés, laquelle date doit tenir compte des contraintes, entre autres des délais requis pour les appels d'offres et la livraison du matériel nécessaire.

27.03 Tout grief d'un employé ou de plusieurs employés relatif à l'hygiène ou à la sécurité au travail est soumis au supérieur hiérarchique.

Dans les cinq (5) jours suivant la soumission du grief, le supérieur hiérarchique peut, s'il juge que les faits qui ont donné lieu au grief doivent être clarifiés, exiger par une requête écrite la formation d'un comité d'enquête composé d'un (1) représentant de l'employeur et d'un (1) représentant du syndicat.

Une telle requête écrite peut également être faite, soit par l'employé ou les employés en soumettant le grief, soit par le délégué syndical dans les cinq (5) jours suivant la soumission du grief, à la demande de l'employé ou des employés ayant soumis le grief. Ce comité, qui doit être formé dans les cinq (5) jours suivant la demande de sa formation, a pour fonction de recueillir les faits pertinents au grief et de faire, dans les cinq (5) jours suivant sa formation, un rapport écrit au supérieur hiérarchique.

Le supérieur hiérarchique donne par écrit sa réponse au grief, soit à l'employé, avec copie au délégué syndical, soit au délégué syndical lorsque le grief a été soumis par plusieurs employés. Il donne sa réponse dans les cinq (5) jours suivant la réception du grief ou, si un comité d'enquête a été formé suivant les dispositions prévues au sous-paragraphe qui précède, dans les cinq (5) jours suivant la réception du rapport du comité d'enquête ou, à défaut de la transmission dudit rapport dans le délai imparti, dans les cinq (5) jours suivant ce délai.

Si la réponse du supérieur hiérarchique ne satisfait pas l'employé ou si elle n'a pas été donnée dans le délai imparti, l'employé ou le délégué syndical peut soumettre son grief par écrit à la deuxième étape, au sous-ministre avec copie au comité des griefs du syndicat, dans les sept (7) jours suivant la réponse du supérieur hiérarchique ou, à défaut de telle réponse, dans les sept (7) jours suivant l'expiration du délai imparti pour rendre sa décision.

Le comité de griefs et le sous-ministre doivent tenir une rencontre pour discuter du grief dans les trente (30) jours suivant sa soumission au sous-ministre; ils examinent en outre si le grief est arbitrable en vertu des dispositions de la convention. Les parties peuvent s'adjoindre toute autre personne qu'elles désirent à l'occasion de cette rencontre. Le sous-ministre rend sa décision par écrit au comité des griefs du syndicat dans les cinq (5) jours suivant cette rencontre. Une copie de cette décision est remise à l'employé ou aux employés concernés.

À cette rencontre de la deuxième étape ou à défaut de telle rencontre dans le délai imparti pour sa tenue, l'une ou l'autre des parties peut, si elle le juge nécessaire, référer le grief immédiatement au secrétaire du comité d'hygiène et de sécurité, avec copie de la décision prise à cette occasion le cas échéant. Le comité d'hygiène et de sécurité analyse les problèmes existants concernant l'hygiène et la sécurité et transmet sa recommandation au ministère des Travaux publics et de l'Approvisionnement avec copie au ministère concerné.

Le ministère des Travaux publics et de l'Approvisionnement étudie les recommandations du comité d'hygiène et de sécurité et le sous-ministre de ce ministère transmet sa décision au ministère à qui le grief a été soumis, avec copie au syndicat, dans les trente (30) jours suivant la transmission de la recommandation du comité d'hygiène et de sécurité.

27.04 Dans les dix (10) jours suivant la transmission de la décision du sous-ministre du ministère des Travaux publics et de l'Approvisionnement, ou si telle décision n'a pas été transmise dans le délai imparti, le sous-ministre du ministère à qui le grief a été soumis doit informer par écrit le syndicat de l'action précise qu'il entend prendre suite à la transmission de ladite décision.

L'une ou l'autre des parties peut soumettre le grief à l'arbitrage dans les vingt et un (21) jours suivant la réponse du sous-ministre ou, à défaut de telle réponse, dans les vingt et un (21) jours suivant l'expiration du délai imparti au présent paragraphe pour rendre sa décision.

27.05 Il est entendu qu'aucun grief ne peut être soumis à l'arbitrage avant d'avoir été étudié par le comité d'hygiène et de sécurité.

27.06 La politique des services de premiers soins dans la fonction publique telle que définie par le C.T. 82785 du 31 juillet 1974 modifié par le C.T. 95805 du 26 novembre 1975 et ses amendements, le cas échéant, s'applique à tous les ministères.

Toute modification à cette réglementation doit faire l'objet d'une consultation du syndicat.

ARTICLE 28
COSTUMES ET UNIFORMES

28.01 L'employeur fournit gratuitement à ses employés tout uniforme dont il exige le port et tout vêtement spécial tel qu'exigé par les règlements et normes promul-

gués en vertu des lois concernant l'hygiène, la santé et la sécurité ainsi que la Loi de police.

28,02 Les uniformes ou vêtements spéciaux, fournis par l'employeur, demeurent sa propriété et le remplacement n'en peut être fait que sur la remise du vieil uniforme ou vêtement, sauf en cas de force majeure. Il appartient à l'employeur de décider si un uniforme ou vêtement doit être remplacé.

28,03 L'entretien des uniformes et vêtements spéciaux fournis par l'employeur est à la charge des employés, excepté dans le cas de vêtements spéciaux qui sont utilisés exclusivement sur les lieux et pour les fins du travail.

28,04 Malgré les dispositions du paragraphe 28,03, le nettoyage des uniformes des agents de pêcheries est à la charge de l'employeur avec l'autorisation du supérieur immédiat.

28,05 Une allocation annuelle est accordée aux constables du Tribunal de la jeunesse de la façon suivante:

1981-01-01	1982-01-01	1983-01-01
605,00 $	662,00 $	695,00 $

À compter de la date de la signature de la convention, cette allocation est de 729,00 $. Au 1er janvier 1985, cette allocation est majorée en fonction du pourcentage d'accroissement de l'IPC au cours des douze (12) mois précédents.

De plus, cette allocation est accordée à l'employé qui, à la demande de l'employeur, doit travailler sans uniforme plus de vingt (20) jours au cours d'une même année financière.

Cette allocation est versée mensuellement en tenant compte du nombre de mois de travail effectué par l'employé dans ces conditions.

Cependant, une telle allocation ne peut être accordée à un nouvel employé à qui l'employeur n'a pas encore fourni son premier uniforme complet.

ARTICLE 29
STATIONNEMENT

29,01 Les parties reconnaissent que le règlement C.T. 55369 du 17 mars 1971 régit la politique de stationnement des véhicules des employés. Cependant, l'employeur s'engage à ne pas appliquer cette politique à de nouveaux emplacements à moins d'en avoir informé le syndicat au moins soixante (60) jours à l'avance en lui indiquant les motifs de cette extension pour lui permettre de formuler des représentations à ce sujet.

29,02 Les taux suivants seront appliqués à la location d'espaces de stationnement à compter de l'entrée en vigueur de la convention et le demeureront jusqu'à l'expiration de celle-ci.

a) espace intérieur: 30,00 $

b) espace extérieur: 20,00 $

29,03 Dans les trente (30) jours suivant la signature de la convention, les parties forment un comité du stationnement composé de trois (3) représentants de chacune d'elles.

29,04 Ce comité a pour fonction de formuler des recommandations au gouvernement concernant l'application du règlement relatif au stationnement et plus particulièrement sur les critères utilisés pour l'allocation des places de stationnement et les éléments considérés dans l'établissement des taux de location.

ARTICLE 30
HEURES DE TRAVAIL

30,01 *a)* Constables du Tribunal de la jeunesse

La semaine régulière de travail de ces employés est de quarante (40) heures effectuées du lundi au vendredi. La journée régulière est de huit (8) heures consécutives réparties entre huit heures (08:00) et dix-neuf heures (19:00) incluant la période de repas d'une durée d'une heure (1), considérée comme temps travaillé et qui se situe généralement entre onze heures trente (11:30) et quatorze heures trente (14:30).

L'horaire hebdomadaire des heures de travail des employés est affiché au plus tard le vendredi qui précède le début d'une semaine; l'employé conserve le même horaire pour toute la durée de ladite semaine; cependant lorsque les nécessités du service l'exigent, les horaires des heures de travail établies pour un employé pourront être modifiés.

b) Agents de pêcheries

La semaine régulière de travail de ces employés est en moyenne de cinq (5) jours et de quarante (40) heures de travail par semaine; la moyenne des jours et des heures de travail de ces employés est computée sur un cycle annuel. L'horaire hebdomadaire des heures de travail des employés est affiché au plus tard le vendredi qui précède la période visée. Ces heures de travail s'appliquent tout autant aux équipes de terre qu'aux équipes de mer.

L'application de ce sous-paragraphe pourra faire l'objet de discussion au comité paritaire lorsque la navigation devra s'effectuer dans des conditions particulières.

Il est convenu qu'il y aura au moins deux (2) agents de pêcheries sur chaque équipe lorsque ces employés sont en mer.

30,02 Sauf lorsqu'il est autrement stipulé, les moyennes annuelles de jours et d'heures de travail sont calculées à compter du 1er avril de chaque année.

30,03 Malgré les dispositions du sous-paragraphe b) du paragraphe 30.01, lorsque les nécessités du service l'exigent, l'employeur peut faire exécuter par les employés régis par ce sous-paragraphe, un maximum de quinze (15) jours consécutifs de travail, sous condition qu'il leur accorde immédiatement avant ou après cette période de travail un nombre de jours de congé correspondant à deux (2) jours de congé par chaque cinq (5) jours de travail.

30,04 Si l'employeur établit un nouveau régime d'heures de travail différent de ceux décrits au paragraphe 30.01, il en donnera avis écrit au syndicat trente (30) jours avant sa mise en force. Dans les quinze (15) jours qui suivent la réception de l'avis, le syndicat pourra rencontrer l'employeur, sur demande, pour discuter des modalités d'application du changement, y compris une compensation, s'il y a lieu. À défaut d'entente sur les modalités d'application dans les quinze (15) jours qui suivent la dernière rencontre entre les parties, ou si le syndicat croit que le nouveau régime n'est pas couvert par l'une ou l'autre des circonstances décrites au paragraphe 30.01, le syndicat pourra recourir à la procédure des griefs (troisième étape).

30,05 Les employés travaillant sur quarts (rotatifs ou non) jouissent d'une période d'arrêt de travail d'une demi-heure (0,5) payée par quart afin de prendre leur repas; le moment de cet arrêt de travail se situe généralement dans les périodes définies au paragraphe 42.05.

30,06 Le temps des employés dont les fonctions comportent de travailler pendant leur période de repas, ainsi que le temps pris pour repas pour ceux qui n'ont pas droit à plus de trente (30) minutes à cette fin, sera considéré comme temps travaillé.

30,07 Les employés devront arriver au lieu de leur travail quinze (15) minutes avant le début de leur période de travail.

Dans les cas où la nécessité du service ne l'exige pas, le paragraphe ci-haut ne s'appliquera pas.

ARTICLE 31
ABSENCE SANS TRAITEMENT

31,01 Un employé peut, pour un motif jugé valable par le sous-ministre, qui tient compte des nécessités du service, obtenir un permis d'absence sans traitement pour une période n'excédant pas douze (12) mois; ce permis d'absence peut être renouvelé. Toute demande de l'employé doit être faite par écrit.

Ce permis d'absence ou son renouvellement doit être constaté par un écrit signé par le sous-ministre.

Tout refus à la demande écrite prévue au présent paragraphe doit être signifié par écrit à l'employé au plus tard dans les trente (30) jours de la réception de la demande de l'employé.

31,02 S'il advenait qu'un employé obtienne un permis d'absence sans traitement sous de fausses représentations, le permis accordé est automatiquement annulé et l'employé doit réintégrer immédiatement son travail et peut être sujet à des mesures disciplinaires pouvant aller jusqu'à la destitution.

31,03 Le sous-ministre peut accorder un permis d'absence sans traitement pour permettre à un employé de donner des cours ou des conférences ou pour participer à des travaux qui ont trait à son activité professionnelle.

31,04 Au moins quinze (15) jours avant la date spécifiée pour son retour, l'employé doit communiquer par écrit avec le sous-ministre afin de l'assurer de son retour à la date prévue. S'il ne le fait pas, l'employé est considéré comme absent sans permission et sujet à des mesures disciplinaires.

31,05 Durant son absence sans traitement, l'employé n'a pas droit aux bénéfices de la convention, sauf les dispositions qui accordent spécifiquement un droit à l'employé absent sans traitement et sauf celles prévues aux articles 12, 13 et 31.

31,06 À son retour au travail, l'employé qui a obtenu un permis d'absence sans traitement se voit attribuer, suivant les postes disponibles, des tâches correspondant à sa classe d'emploi et, si l'employé le désire, il peut retourner dans la même unité administrative pourvu que les circonstances le permettent.

ARTICLE 32
CHARGES PUBLIQUES ET SERVICES COMMUNAUTAIRES

32,01 Sous réserve des dispositions du paragraphe 32,02, l'employé qui est candidat à la fonction de maire, échevin ou commissaire d'école, membre d'un conseil d'administration d'un centre de services communautaires, ou d'un centre hospitalier, ou d'un centre de services sociaux, ou d'un centre d'accueil, ou occupe l'une de ces fonctions, a le droit, après en avoir informé son supérieur immédiat dans un délai raisonnable, de s'absenter de son travail sans rémunération si son absence est nécessaire pour les fins de sa candidature ou pour accomplir les devoirs de sa fonction.

32,02 Sous réserve des dispositions de la loi de Police, l'employé qui se présente candidat à temps complet à la fonction de maire, échevin ou commissaire d'école, à plein temps, a le droit, après en avoir informé son supérieur immédiat dans un délai raisonnable, de s'absenter de son travail sans traitement pour la durée de la campagne qui prendra fin le lendemain de l'élection.

L'employé élu est considéré comme étant en absence sans traitement pour la durée de son premier mandat, et lorsqu'il est réélu, il doit donner sa démission sans délai, laquelle prend effet le lendemain de sa réélection.

32,03 Malgré les dispositions du paragraphe 32,01, un employé ne peut occuper une fonction prévue audit article si l'exercice de cette fonction vient en conflit d'intérêts avec les devoirs de sa fonction professionnelle pour l'employeur.

ARTICLE 33
CONGÉS POUR AFFAIRES JUDICIAIRES

33,01 L'employé convoqué sous l'autorité d'un tribunal à comparaître comme témoin devant un tribunal ou organisme quasi-judiciaire dans une cause où il n'est pas partie ne subit aucune diminution de son traitement régulier pour la période pendant laquelle sa présence est requise en Cour.

33,02 L'employé appelé à comparaître dans une cause où il est l'une des parties en raison des faits survenus dans l'exercice de ses fonctions ne subit aucune diminution de traitement.

33,03 L'employé appelé à comparaître dans une cause où il est l'une des parties en raison des faits survenus dans l'exercice de ses fonctions ou à comparaître comme témoin dans l'exercice de ses fonctions dans une cause où il n'est pas l'une des parties un jour où il est normalement en congé, reçoit une journée de congé en compensation, dans les soixante (60) jours qui suivent ledit jour. À défaut pour l'employeur de remplacer ledit congé dans le délai prévu, l'employé reçoit en compensation un montant égal à cent cinquante pour cent (150%) du traitement de sa journée régulière de travail.

33,04 L'employé appelé à comparaître dans une cause où il est l'une des parties en raison des faits survenus dans l'exercice de ses fonctions, ou à comparaître comme témoin dans l'exercice de ses fonctions dans une cause où il n'est pas l'une des parties en dehors de ses heures régulières de travail est rémunéré au taux de surtemps pour la période pendant laquelle sa présence est requise en Cour. Dans le calcul de la rémunération prévu au présent paragraphe, il est tenu compte du temps du voyage en déduisant toutefois le temps que cet employé prend normalement pour l'aller et retour de sa résidence à son port d'attache habituel.

33,05 L'employé appelé à comparaître en Cour conformément aux paragraphes 33,02, 33,03 et 33,04 est assujetti aux dispositions de la convention concernant les frais de voyage.

33,06 Tout produit d'une taxation versée à l'employé appelé à comparaître selon les paragraphes 33,02, 33,03 et 33,04 doit être remis à l'employeur.

33,07 Le présent article ne s'applique pas à l'employé qui est partie ou témoin dans un arbitrage régi par la convention.

ARTICLE 34
VACANCES ANNUELLES

34,01 Sous réserve des autres dispositions de cet article, l'employé a droit, au cours des douze (12) mois qui suivent le 31 mars de chaque année, à des vacances annuelles dont la durée est déterminée par le tableau suivant et le paragraphe 34,02

Service ou service continu jusqu'au 31 mars	Accumulation de crédits de vacances du 1er avril au 31 mars (jours ouvrables)
Moins de 1 an	1⅔ jour par mois de service ou service continu
1 an et moins de 17 ans	20 jours
17 et 18 ans	21 jours
19 et 20 ans	22 jours
21 et 22 ans	23 jours
23 et 24 ans	24 jours
25 ans et plus	25 jours

Lorsque le cumul des crédits de vacances donne une fraction de journée, celle-ci est ramenée à la demi-journée.

34,02 Lorsque l'employé n'a pas eu droit à son traitement pendant la période complète qui sert de base de calcul pour l'accumulation de ses crédits de vacances précédant le 1er avril de chaque année ou partie d'iceux, la durée de ses vacances est diminuée comme suit:

TABLE DE DÉDUCTIONS DE JOURS DE VACANCES

Nombre de jours déduits de la durée des vacances annuelles

	Nombre de jours de vacances déduits des crédits annuels de vacances.					
	Durée normale des vacances					
Nombre de jours ouvrables où l'employé n'a pas eu droit à son traitement	MAXIMUM					
	20 jours ou moins	21 jours	22 jours	23 jours	24 jours	25 jours
,5 à 10	0	0	0	0	0	0
10,5 à 22	1,5	1,5	1,5	1,5	1,5	1,5
22,5 à 32	2,5	2,5	2,5	2,5	2,5	3
32,5 à 44	3	3	3	3	3	3,5
44,5 à 54	4	4	4	4,5	4,5	5
54,5 à 66	5	5	5,5	5,5	5,5	6
66,5 à 76	6	6	6,5	6,5	7	7,5
76,5 à 88	6,5	6,5	7	7,5	7,5	8
88,5 à 98	7	7	7,5	8	8,5	9
98,5 à 110	8	8	8,5	9	9,5	10
110,5 à 120	9	9,5	10	10,5	11	11,5
120,5 à 132	10	10,5	11	11,5	12	12,5
132,5 à 142	11	11,5	12	12,5	13	14
142,5 à 154	11,5	12	12,5	12,5	13	14,5
154,5 à 164	12	12,5	13	14	14,5	15,5
164,5 à 176	13	13,5	14,5	15	16	16,5
176,5 à 186	14	14,5	15,5	16	17	18
186,5 à 198	15	15,5	16,5	17,5	18	19
198,5 à 208	16	16,5	17,5	18,5	19,5	20,5
208,5 à 220	16,5	17	18	19	20	21
220,5 à 230	17	18	19	20	21	22
230,5 à 242	18	19	20	21	22	23
242,5 à 252	19	20	21	22	23	24
252,5 à 264	20	21	22	23	24	25

Aux fins de la table de déductions de jours de vacances les jours fériés sont considérés comme des jours ouvrables.

L'employé qui a moins d'un an de service ou service continu ne subit pas la déduction prévue au présent paragraphe pour le mois où il est entré en fonction s'il a eu droit à son traitement pour la moitié et plus des jours ouvrables dudit mois.

34,03 L'employé en vacances continue de recevoir le traitement qui lui est versé régulièrement tous les deux (2) jeudis conformément au paragraphe 46,01 de cette convention.

Toutefois, l'employeur met à la poste la paie de l'employé qui en fait la demande à sa direction du personnel, au moins quatorze (14) jours avant le jeudi où lui serait versée sa paie en indiquant l'adresse à laquelle il veut que cette dernière lui soit acheminée.

34,04 En cas de cessation définitive d'emploi:

a) L'employé qui n'a pas pris la totalité des vacances acquises au 31 mars précédant immédiatement son départ reçoit une indemnité proportionnelle à la durée de vacances non prises tel que prévu aux paragraphes 34,01 et 34,02.

b) Il a droit en plus à une indemnité équivalente à la durée des vacances acquises depuis le 1er avril qui précède immédiatement son départ établie suivant les dispositions des paragraphes 34,01 et 34,02, le service ou le service continu s'appréciant cependant au 1er avril précédant immédiatement son départ. Si l'employé a eu droit à son traitement pour la moitié ou plus des jours ouvrables du mois où il quitte son emploi, le crédit de vacances pour ce mois lui est acquis.

c) L'ex-employé qui, après son départ, se croit lésé par suite d'une prétendue violation ou fausse interprétation des dispositions du présent paragraphe, peut soumettre un grief suivant la procédure prévue à l'article 12 de la convention.

34,05 Au cours du mois de mars, les employés choisissent, selon leur service ou leur service continu, les dates auxquelles ils désirent prendre leurs vacances. Un employé ne peut se prévaloir de son service ou de son service continu pour choisir plus de deux (2) semaines de vacances au cours de la période du 1er juin au 15 septembre.

Le choix des employés est toutefois soumis à l'approbation du directeur du service concerné, qui tient compte des nécessités de son service.

Au cours du mois d'avril, la liste des vacances autorisées est affichée à la vue des employés visés.

34,06 Sauf permission expresse du sous-ministre de reporter des vacances à une date ultérieure, celles-ci doivent se prendre au cours de l'année durant laquelle elles sont dues.

Il est entendu, toutefois, que les vacances peuvent être prises, à la discrétion de l'employé et sous réserve de l'approbation du directeur du service, par période de cinq (5) jours ouvrables consécutifs ou d'une façon continue. De plus, avec l'approbation du directeur du service, un employé peut prendre, à même les vacances auxquelles il a droit, cinq (5) jours ouvrables en jours ou en demi-jours séparés de même que les 21e, 22e, 23e, 24e et 25e jours de vacances prévues au paragraphe 34,01.

34,07 L'employé, qui ne peut prendre ses vacances annuelles à cause d'une invalidité telle que définie au sous-paragraphe 38,0102, ou qui est absent suite à un accident du travail, se voit accorder un nouveau choix de vacances à condition qu'il en fasse la demande conformément au paragraphe 34,10 et que ladite invalidité ou ladite absence survienne avant la date du début de ses vacances.

Dans le cas où ladite invalidité ou ladite absence se continue jusqu'au 31 mars, l'employé voit ses vacances reportées, s'il en fait la demande à son sous-ministre, étant entendu que l'employé doit effectuer un nouveau choix de vacances dès son retour au travail.

34,08 Si un ou des jours fériés et chômés prévus à l'article 35 coïncide avec la période de vacances annuelles d'un employé, celle-ci est prolongée d'une durée équivalente.

34,09 Lorsque, à la demande de l'employeur, un employé consent à changer sa période de vacances déjà approuvée, le sous-ministre doit, à la demande de l'employé, reporter à l'année suivante les vacances qui lui sont dues.

34,10 Lorsqu'un employé, après avoir fixé ses vacances, désire changer son choix, il en fait la demande par écrit à son directeur de service qui peut lui accorder un nouveau choix de vacances.

34,11 Les dispositions des paragraphes précédents ne s'appliquent pas à l'employé occasionnel à moins qu'il n'ait été embauché pour une période d'un (1) an ou plus. L'employé occasionnel embauché pour une durée inférieure à une (1) année reçoit pour tenir lieu de vacances à son départ une indemnité égale à huit pour cent (8%) de ses gains bruts depuis son dernier rappel au travail.

ARTICLE 35
JOURS FÉRIÉS ET CHÔMÉS

35,01 Pour les fins de la convention, les treize (13) jours énumérés à l'annexe 5 sont des jours fériés et chômés sans réduction de traitement pour les employés visés.

35,02 L'employé qui est requis de travailler à l'occasion de l'un des jours visés au paragraphe 35,01 reçoit pour le nombre d'heures travaillées le jour férié, une rémunération au taux de surtemps en plus de voir son traitement régulier maintenu comme prévu au paragraphe 35,01.

35,03 L'employé dont le congé hebdomadaire coïncide avec l'un des jours fériés et chômés visés au paragraphe 35,01 reçoit, en compensation, un montant égal à cent cinquante pour cent (150%) du traitement de sa journée régulière de travail.

35,04 Lorsque l'employé dont le congé hebdomadaire coïncide avec l'un des jours fériés et chômés visés au paragraphe 35,01 est requis de travailler ledit jour férié, il reçoit pour le nombre d'heures ainsi travaillées une rémunération à taux de surtemps en sus de ce qui est prévu pour lui au paragraphe ci-dessus.

35,05 L'employé requis de travailler à l'occasion de l'un des jours visés au paragraphe 35,01 peut, sous réserve de l'approbation du directeur de service, recevoir, en remplacement, une autre journée de congé dans les deux (2) mois qui précèdent ou qui suivent le jour férié et chômé, étant entendu que, dans ce cas, l'employé n'a pas droit à la rémunération au taux de surtemps prévu aux paragraphes 35,02 et 35,04.

35,06 Pour avoir droit au maintien de son traitement à l'occasion d'un jour férié et chômé visé au paragraphe 35,01, un employé doit:

a) avoir soixante (60) jours de service ou de service continu; et

b) avoir travaillé ledit jour férié; ou

c) être présent à son travail le jour ouvrable qui précède immédiatement et celui qui suit immédiatement le jour férié, à moins que pour l'un ou l'autre de ces jours il ne soit absent avec traitement, absent pour maladie avec certificat médical, ou absent pour une autre raison jugée valable par le sous-ministre.

Les dispositions du présent paragraphe ne s'appliquent pas à la Fête nationale. Dans ce cas, pour avoir droit au maintien de son traitement, l'employé doit avoir eu droit à son traitement ou à une indemnité en tenant lieu pendant

au moins dix (10) jours au cours de la période du 1er au 23 juin.

Lorsque survient un jour férié au cours de la période d'invalidité pour laquelle l'employé est assujetti au sous-paragraphe a) du paragraphe 38,0401, celui-ci voit son traitement maintenu lors du jour férié et sa réserve de congés de maladie n'est pas réduite. De plus, lorsqu'il est assujetti au sous-paragraphe b) ou c) du paragraphe 38,0401, celui-ci voit sa prestation maintenue pour le jour férié.

ARTICLE 36
CONGÉS SOCIAUX

36,01 L'employé a droit, sur demande présentée au sous-ministre, au moyen du formulaire prévu à cette fin, à un permis d'absence pour les fins et périodes de temps suivantes:

a) son mariage: sept (7) jours consécutifs, y compris le jour du mariage;

b) le mariage de ses père, mère, fils, fille, frère ou soeur: le jour du mariage à condition qu'il y assiste;

c) le décès de son conjoint: sept (7) jours consécutifs dont le jour des funérailles;

d) le décès de ses père, mère, fils, fille, frère ou soeur: trois (3) jours consécutifs dont le jour des funérailles;

e) le décès de ses beau-père, belle-mère, beau-frère, belle-soeur, gendre, bru, grand-père ou grand-mère, lorsque le défunt demeurait au domicile de l'employé: trois (3) jours consécutifs dont le jour des funérailles;

f) le décès de ses beau-père, belle-mère, beau-frère, belle-soeur, gendre, bru, grand-père, grand-mère, lorsque le défunt ne résidait pas au domicile de l'employé: le jour des funérailles;

g) lorsqu'il change le lieu de son domicile: une (1) journée à l'occasion du déménagement; cependant, un employé n'a pas droit de ce chef à plus d'une journée de congé par année civile.

36,02 Si l'un des jours octroyés en vertu du paragraphe 36,01 coïncide avec une journée régulière de travail de l'employé, celui-ci ne subit aucune réduction de traitement.

36,03 L'employé a droit à un permis d'absence d'une (1) journée additionnelle sans perte de traitement dans les cas visés aux sous-paragraphes b), d) et f) du paragraphe 36,01 s'il assiste à l'événement mentionné et si l'événement se produit à plus de deux cent quarante et un (241) kilomètres du lieu de résidence de l'employé.

36,04 L'employé dont la présence est requise auprès de son conjoint ou de ses enfants à charge pour des raisons sérieuses, urgentes et imprévisibles, et qui ne peut jouir d'un congé en vertu des autres dispositions du présent article ou de l'article 37, a droit d'obtenir un permis d'absence, sans perte de traitement; l'employé doit en faire la demande au sous-ministre et doit énoncer les raisons à l'appui de celle-ci sur le formulaire prévu à cette fin. Il doit de plus fournir une pièce justificative attestant du motif de son absence.

Si un employé est dans l'impossibilité d'aviser au préalable le sous-ministre, il doit l'informer des motifs de son absence dès qu'il est en mesure de le faire, remplir le formulaire ci-dessus prévu dès son retour au travail et fournir la pièce justificative exigée ci-dessus.

36,05 Dans les ministères où, en vertu d'une réglementation ministérielle antérieure au 28 juillet 1966, les employés bénéficient d'une réserve de congés sociaux, l'employeur s'engage à permettre l'utilisation de cette réserve en autorisant l'employé à prendre, pour les fins prévues au présent article ou aux paragraphes 37,24 et 37,25, un nombre de jours additionnels n'excédant pas le nombre de jours fixés pour chacune de ces fins et en diminuant d'autant la réserve de l'employé. L'employeur s'engage aussi à permettre l'utilisation de cette réserve en autorisant un congé d'une durée raisonnable pour un motif sérieux et ce, compte tenu des nécessités du service.

ARTICLE 37
DROITS PARENTAUX

SECTION I — CONGÉ DE MATERNITÉ

A. Principe

37,01 L'employée enceinte a droit à un congé de maternité d'une durée de vingt (20) semaines qui, sous réserve du paragraphe 37,03, doivent être consécutives.

L'employée qui devient enceinte alors qu'elle bénéficie d'un congé sans traitement ou d'un congé partiel sans traitement prévu au présent article a aussi droit à ce congé de maternité.

L'employée qui accouche d'un enfant mort-né après le début de la vingtième (20e) semaine précédant la date prévue de l'accouchement a également droit à ce congé de maternité.

37,02 La répartition du congé de maternité, avant et après l'accouchement, appartient à l'employée et comprend le jour de l'accouchement.

37,03 L'employée qui est suffisamment rétablie de son accouchement a droit à un congé de maternité discontinu lorsque son enfant n'est pas en mesure de quitter l'établissement de santé ou lorsqu'il est hospitalisé dans les quinze (15) jours de sa naissance. Le congé ne peut être discontinué qu'une seule fois et il doit être complété lorsque l'enfant intègre la résidence familiale. Il est entendu que, dans un tel cas, l'employeur ne verse à l'employée que l'indemnité à laquelle elle aurait eu droit si elle n'avait pas discontinué son congé.

37,04 Le congé de maternité peut être d'une durée moindre que vingt (20) semaines. Si l'employée revient au travail dans les deux (2) semaines suivant la naissance, elle produit, sur demande de l'employeur, un certificat médical attestant de son rétablissement suffisant pour reprendre le travail.

37,05 Si la naissance a lieu après la date prévue, l'employée a droit à une extension de son congé de maternité égale à la période de retard, sauf si elle dispose déjà d'une période d'au moins deux (2) semaines de congé de maternité après la naissance.

L'employée peut en outre bénéficier d'une extension du congé de maternité de six (6) semaines si l'état de santé de son enfant l'exige.

37,06 L'employée qui ne peut à cause de son état de santé reprendre son emploi à l'expiration de la période prévue au paragraphe 37,01, n'est plus considérée comme étant en congé de maternité mais comme étant absente pour cause de maladie et de ce fait, assujettie aux dispositions de l'article 38.

B. Préavis de départ

37,07 Pour obtenir le congé de maternité, l'employée doit donner un préavis écrit à l'employeur au moins deux (2) semaines avant la date du départ.

Ce préavis doit être accompagné d'un certificat médical attestant de la grossesse et de la date prévue pour la naissance.

Le délai de présentation du préavis peut être moindre si un certificat médical atteste que l'employée doit quitter son emploi plus tôt que prévu.

En cas d'imprévu, l'employée est exemptée de la formalité du préavis, sous réserve de la production à l'employeur d'un certificat médical attestant qu'elle devait quitter son emploi sans délai.

C. Indemnités et avantages

37,08 Les indemnités du congé de maternité prévues à la section I sont uniquement versées à titre de suppléments aux prestations d'assurance-chômage ou, dans les cas prévus ci-après, à titre de paiements durant une période de chômage causée par une grossesse pour laquelle le régime d'assurance-chômage ne prévoit rien.

1. Indemnités prévues pour les employées admissibles à l'assurance-chômage

37,09 Sous réserve du paragraphe 37,16, l'employée qui a accumulé vingt (20) semaines de service avant le début de son congé de maternité et qui, suite à la présentation d'une demande de prestations en vertu du régime d'assurance-chômage, est déclarée éligible à de telles prestations a droit de recevoir durant son congé de maternité :

a) pour chacune des semaines du délai de carence prévu au régime d'assurance-chômage, une indemnité égale à quatre-vingt-treize pour cent (93%) de son traitement de base ;

b) pour chacune des quinze (15) semaines où elle reçoit ou pourrait recevoir des prestations d'assurance-chômage, une indemnité complémentaire égale à la différence entre quatre-vingt-treize pour cent (93%) de son traitement de base et la prestation d'assurance-chômage qu'elle reçoit ou pourrait recevoir, sans tenir compte de toute réduction du nombre de semaines pendant lesquelles elle bénéficie effectivement de prestations de maternité ;

c) pour chacune des trois (3) semaines de son congé de maternité qui suivent la période prévue au sous-paragraphe b), une indemnité égale à quatre-vingt-treize pour cent (93%) de son traitement de base

Aux fins du présent paragraphe, l'indemnité complémentaire se calcule à partir des prestations d'assurance-chômage qu'une employée a droit de recevoir sans tenir compte des montants soustraits de telles prestations en raison des remboursements de prestations, des intérêts, des pénalités et autres montants recouvrables en vertu du régime d'assurance-chômage.

D'autre part, l'employeur ne peut compenser par l'indemnité qu'il verse à l'employée, la diminution des prestations d'assurance-chômage attribuable au traitement gagné auprès d'un autre employeur. Cependant, l'employeur effectue cette compensation si l'employée démontre que le traitement gagné est un traitement habituel, au moyen d'une lettre à cet effet de l'employeur qui le verse. L'employeur qui verse ledit traitement habituel doit, à la demande de l'employée, lui produire cette lettre. Dans le cas où une partie seulement de ce traitement est habituelle, la compensation est limitée à cette seule partie. Le total des montants reçus par l'employée durant son congé de

maternité en prestation d'assurance-chômage, indemnité et traitement ne peut excéder 93% du traitement de base versé par son ou ses employeurs.

2. Indemnités prévues pour les employées non-admissibles à l'assurance-chômage

37.10 L'employée exclue du bénéfice des prestations d'assurance-chômage ou déclarée inadmissible est également exclue du bénéfice de toute indemnité.

Toutefois, l'employée qui a accumulé vingt (20) semaines de service avant le début de son congé de maternité a également droit de recevoir durant dix (10) semaines une indemnité égale à quatre-vingt-treize (93%) de son traitement hebdomadaire de base si elle n'est pas éligible aux prestations d'assurance-chômage pour l'un des motifs suivants:

a) elle n'a pas contribué au régime d'assurance-chômage à cause de la nature de son emploi;

b) elle a contribué mais n'a pas occupé un emploi assurable pendant au moins dix (10) semaines entre la cinquantième (50e) et la trentième (30e) semaine précédant celle prévue de son accouchement;

c) elle a contribué mais n'a pas occupé un emploi assurable pendant au moins vingt (20) semaines au cours de sa période de référence.

3. Avantages

37.11 Durant le congé de maternité et les extensions prévues au paragraphe 37.05 de la présente section, l'employée bénéficie, en autant qu'elle y ait normalement droit, des avantages suivants:

— assurance-vie;
— assurance-maladie, à condition qu'elle verse sa quote-part;
— accumulation de vacances;
— accumulation de congés de maladie;
— accumulation de l'expérience;
— accumulation du service continu.

L'employée qui ne peut pas prendre ses vacances annuelles parce que celles-ci se situent à l'intérieur de son congé de maternité, voit ses vacances reportées à la condition qu'elle en fasse la demande écrite au plus tard deux (2) semaines avant l'expiration de son congé.

La date du report doit se situer à la suite du congé de maternité ou être soumise, dès le retour au travail de l'employée, à l'approbation du directeur du service qui tiendra compte des nécessités de son service.

4. Dispositions particulières

37.12 On entend par traitement de base, le traitement régulier de l'employée de même que les primes de responsabilités à l'exclusion des autres, sans aucune rémunération additionnelle même pour le temps supplémentaire.

37.13 L'employée qui bénéficie d'une prime pour disparités régionales en vertu de la convention reçoit cette prime durant son congé de maternité.

Malgré ce qui précède, le total des montants reçus par l'employée en prestations d'assurance-chômage, en indemnité conformément aux paragraphes 37.09 et 37.10, et en primes, ne peut excéder quatre-vingt-quinze pour cent (95%) de la somme du traitement de base et de la prime pour disparités régionales. Si tel était le cas, la prime pour disparités régionales devra être réduite en conséquence.

37.14 Durant les extensions du congé de maternité prévues au paragraphe 37.05, l'employée ne reçoit ni indemnité, ni traitement.

37.15 Dans les cas visés aux paragraphes 37.09 et 37.10:

a) Aucune indemnité ne peut être versée durant la période de vacances au cours de laquelle l'employée est rémunérée.

b) L'indemnité due pour les deux (2) premières semaines est versée par l'employeur dans les deux (2) semaines du début du congé; l'indemnité due après cette date est versée à intervalle de deux (2) semaines, le premier versement n'étant toutefois exigible, dans le cas de l'employée éligible à l'assurance-chômage, que trente (30) jours après l'obtention par l'employeur d'une preuve qu'elle reçoit des prestations d'assurance-chômage. Aux fins du présent paragraphe, sont considérés comme preuves soit les renseignements fournis par la C.E.I.C. à l'employeur au moyen d'un relevé mécanographique, soit le talon de mandat ou l'état ou relevé des prestations fournis par l'employée.

c) Aux fins du présent article, le service se calcule auprès de l'ensemble des employeurs des secteurs public et parapublic (Fonction publique, Éducation, Affaires sociales) ainsi que des organismes suivants:

— la Commission des droits de la personne
— les commissions de formation professionnelle
— la Commission des services juridiques
— les conseils de la santé et des services sociaux de la région de Québec et de la région de Trois-Rivières
— les corporations d'aide juridique

— l'Office de la construction du Québec
— l'Office franco-québécois pour la jeunesse
— la Régie des installations olympiques
— la Société des loteries et courses du Québec
— la Société des traversiers du Québec

De plus, l'employée absente accumule du service si son absence est autorisée, notamment pour invalidité, et comporte une prestation ou une rémunération.

37,16 L'allocation de congé de maternité versée par les centres de main-d'oeuvre du Québec est soustraite des indemnités à verser selon le paragraphe 37,09.

37,17 L'employeur ne rembourse pas à l'employée les sommes qui pourraient être exigées d'elle par la Commission d'emploi et d'immigration du Canada (C.E.I.C.) en vertu de la Loi sur l'assurance-chômage, lorsque le revenu de l'employée excède une fois et demie le maximum assurable.

D. Retour au travail

37,18 L'employeur doit faire parvenir à l'employée, au cours de la quatrième (4e) semaine précédant l'expiration du congé de maternité, un avis indiquant la date prévue de l'expiration de son congé de maternité.

L'employée à qui l'employeur a fait parvenir l'avis ci-dessus doit se présenter au travail à l'expiration de son congé de maternité, à moins de prolonger celui-ci de la manière prévue au paragraphe 37,34.

L'employée qui ne se présente pas à l'expiration de son congé de maternité est réputée en congé sans traitement pour une période n'excédant pas quatre (4) semaines. Au terme de cette période l'employée qui ne s'est pas présentée au travail est présumée avoir abandonné son emploi et est sujette à des mesures pouvant aller jusqu'à la destitution.

37,19 Au retour du congé de maternité, l'employée reprend son emploi. Dans l'éventualité où l'emploi aurait été aboli, déplacé ou cédé, l'employée a droit aux avantages dont elle aurait bénéficié si elle avait alors été au travail.

37,20 Toutefois, aucune disposition du présent article ne peut avoir pour effet de conférer à une employée un avantage supérieur dont elle n'aurait pas bénéficié si elle était restée au travail.

SECTION II — DISPOSITIONS PARTICULIÈRES À L'OCCASION DE LA GROSSESSE

A. Congés spéciaux

37,21 L'employée a droit à un congé spécial dans les cas suivants:

a) lorsqu'une complication de grossesse ou un danger d'interruption de grossesse exige un arrêt de travail pour une période dont la durée est prescrite par un certificat médical; ce congé spécial ne peut toutefois se prolonger au-delà du début de la huitième (8e) semaine précédant la date prévue de l'accouchement, moment où le congé de maternité entre en vigueur;

b) sur présentation d'un certificat médical qui en prescrit la durée, lorsque survient une interruption de grossesse naturelle ou provoquée légalement avant le début de la vingtième (20e) semaine précédant la date prévue de l'accouchement;

c) pour les visites reliées à la grossesse effectuées chez un professionnel de la santé et attestées par un certificat médical.

Durant les congés spéciaux visés au présent paragraphe l'employée bénéficie des avantages prévus au paragraphe 37,11 en autant qu'elle y ait normalement droit, et au paragraphe 37,19.

De plus, durant ces congés l'employé peut se prévaloir des bénéfices du régime de congés-maladie ou d'assurance-salaire.

B. Retrait préventif

37,22 L'employée peut demander d'être affectée provisoirement à un autre emploi vacant ou temporairement dépourvu de titulaire, de sa classe d'emploi ou, si elle y consent et sous réserve des dispositions des conventions collectives applicables, d'une autre classe d'emploi, dans les cas suivants:

a) Elle est enceinte et ses conditions de travail comportent des risques de maladie infectieuse ou des dangers physiques pour elle ou l'enfant à naître.

b) Ses conditions de travail comportent des dangers pour l'enfant qu'elle allaite.

L'employée doit présenter dans les meilleurs délais un certificat médical à cet effet.

L'employée ainsi affectée à un autre emploi conserve les droits et privilèges rattachés à son emploi régulier.

Si l'affectation n'est pas effectuée immédiatement, l'employée a droit à un congé spécial qui débute immédia-

tement. À moins qu'une affectation provisoire ne survienne par après et y mette fin, le congé spécial se termine, pour l'employée enceinte, à la date de son accouchement et pour l'employée qui allaite à la fin de la période de l'allaitement.

Durant le congé spécial prévu au présent paragraphe, l'employée est régie, quant à son indemnité, par les dispositions de la Loi sur la santé et la sécurité au travail relatives au retrait préventif de la travailleuse enceinte.

L'employée qui travaille sur écran cathodique peut demander d'être réaffectée sans perte de traitement, pour la durée de sa grossesse, à des tâches qu'elle est raisonnablement en mesure d'accomplir. Si la réaffectation demandée n'est pas effectuée immédiatement, l'employée obtient un congé spécial qui dure jusqu'à ce que la réaffectation soit faite ou jusqu'à la date de l'accouchement. L'employée qui prend les moyens nécessaires pour rencontrer les exigences de la Loi sur la santé et la sécurité au travail relatives au retrait préventif de la travailleuse enceinte et qui ne peut avoir droit à l'indemnité qui y est prévue, reçoit de son employeur, durant ce congé spécial, une indemnité équivalente. Le présent alinéa cesse d'être en vigueur quatre-vingt-dix (90) jours après la publication de l'étude en cours de l'Institut de recherche sur la santé et la sécurité du travail portant sur les conséquences observées pour le foetus et la mère de l'exposition aux écrans cathodiques.

SECTION III — AUTRES CONGÉS PARENTAUX

37,23 Si l'octroi d'un congé est restreint à un seul conjoint, cette restriction opère ses effets dès lors que l'autre conjoint est également employé du secteur public ou para-public.

A. Congés sociaux

37,24 L'employé dont la conjointe accouche a droit à un congé payé d'une durée maximale de cinq (5) jours ouvrables. Ce congé peut être discontinu et doit se situer entre le début du processus d'accouchement et le quatorzième (14e) jour suivant le retour de la mère ou de l'enfant à la maison.

L'employé(e) qui adopte légalement un enfant et qui ne bénéficie pas du congé prévu au paragraphe 37,25 a droit à un congé payé d'une durée maximale de deux (2) jours ouvrables.

B. Congés pour adoption

37,25 L'employé(e) qui adopte légalement un enfant a droit à un congé d'une durée maximale de dix (10) semaines consécutives pourvu que son conjoint n'en bénéficie pas également. Ce congé doit se situer après l'ordonnance de placement de l'enfant, conformément au régime d'adoption.

37,26 Pour chaque semaine de ce congé, l'employé(e) reçoit une indemnité égale à son traitement hebdomadaire de base, versée à intervalle de deux (2) semaines de même que la prime de disparités régionales s'il (elle) en bénéficie en vertu de la présente convention.

37,27 L'employé ou l'employée bénéficie, en vue de l'adoption d'un enfant, d'un congé sans traitement d'une durée maximale de dix (10) semaines à compter de la prise en charge effective de cet enfant. Durant ce congé, l'employé(e) a droit aux avantages prévus au paragraphe 37,31.

L'employé ou l'employée qui se déplace hors du Québec en vue d'une adoption obtient à cette fin, sur demande écrite adressée à l'employeur, si possible deux (2) semaines à l'avance, un congé sans traitement pour le temps nécessaire au déplacement. S'il en résulte une prise en charge effective de l'enfant, la durée maximale de ce congé sans traitement est de dix (10) semaines, conformément à l'alinéa qui précède.

37,28 Le congé pour adoption prévu au paragraphe 37,25 peut prendre effet à la date du début du congé sans traitement en vue d'une adoption, si la durée de ce dernier est de dix (10) semaines et si l'employé ou l'employée en décide ainsi après l'ordonnance de placement. Lorsque tel est le cas, l'employé(e) bénéficie exclusivement des avantages prévus pour le congé d'adoption.

37,29 L'employeur doit faire parvenir à l'employé(e), au cours de la quatrième (4e) semaine précédant l'expiration de l'un ou l'autre des congés pour adoption de dix (10) semaines, un avis indiquant la date prévue de l'expiration de ce congé.

L'employé(e) à qui l'employeur a fait parvenir l'avis ci-dessus doit se présenter au travail à l'expiration de son congé pour adoption, à moins de prolonger celui-ci de la manière prévue au paragraphe 37,34.

L'employé(e) qui ne se présente pas au travail à l'expiration d'un congé pour adoption est réputé(e) en congé sans traitement pour une période n'excédant pas quatre (4) semaines. Au terme de cette période, l'employé(e) qui ne s'est pas présenté(e) au travail est présumé(e) avoir abandonné son emploi et est sujet(te) à des mesures pouvant aller jusqu'à la destitution.

C. Congés sans traitement

37,30 Un congé sans traitement d'une durée maximale de deux (2) ans est accordé à l'employé ou, le cas échéant,

à l'employée, en prolongation du congé de maternité sous réserve des dispositions du paragraphe 37,11 relatives aux vacances, en prolongation du congé de paternité ou en prolongation d'un congé pour adoption.

L'employé ou l'employée qui ne se prévaut pas de ce congé sans traitement a droit à un congé partiel sans traitement pouvant s'échelonner sur la même période de deux (2) ans.

L'employé ou l'employée qui ne se prévaut pas de son congé sans traitement ou partiel sans traitement peut, pour la portion du congé dont son conjoint ne s'est pas prévalu, bénéficier à son choix d'un congé sans traitement ou partiel sans traitement.

37,31 Au cours du congé sans traitement ou du congé partiel sans traitement, l'employé(e) conserve son expérience et son service continu n'est pas interrompu. Il ou elle peut continuer à participer au régime de base d'assurance-maladie s'il ou elle en fait la demande au début du congé et s'il ou elle verse la totalité des primes.

37,32 L'employé(e) à qui l'employeur a fait parvenir quatre (4) semaines à l'avance un avis indiquant la date d'expiration d'un des congés prévus au paragraphe 37,30 doit donner un préavis de son retour au moins deux (2) semaines avant l'expiration de ce congé. À défaut de quoi il ou elle est considéré(e) avoir abandonné son emploi et est sujet(te) à des mesures pouvant aller jusqu'à la destitution.

L'employé(e) qui veut mettre fin à son congé sans traitement ou à son congé partiel sans traitement avant la date prévue doit donner un préavis écrit de son intention au moins trente (30) jours avant son retour.

37,33 À son retour au travail, l'employé(e) qui a obtenu un congé sans traitement ou un congé partiel sans traitement se voit attribuer suivant les emplois disponibles des tâches correspondant à sa classe d'emploi et, si l'employé(e) le désire, il ou elle peut retourner dans la même unité administrative pourvu que les circonstances le permettent.

D. Dispositions diverses

37,34 Les congés visés aux paragraphes 37,25, 37,27 et 37,30 sont accordés à la suite d'une demande écrite présentée au moins deux (2) semaines à l'avance. Toutefois, la demande d'un congé partiel sans traitement doit être présentée au moins deux (2) mois à l'avance.

37,35 L'employé(e) qui prend le congé pour adoption prévu par le paragraphe 37,25 de la présente section bénéficie des avantages prévus par le paragraphe 37,11, en autant qu'il ou qu'elle y ait normalement droit, et par le paragraphe 37,19.

ARTICLE 38
RÉGIMES D'ASSURANCE-VIE, MALADIE ET SALAIRE

38,0101 Les employés bénéficient, en cas de décès, maladie ou accident, des régimes prévus au présent article selon les modalités suivantes:

a) tout employé dont la semaine régulière de travail est à temps complet ou 75% et plus du temps complet: après un (1) mois de service ou de service continu et l'employeur verse, dans ce cas, sa pleine contribution pour cet employé;

b) tout employé dont la semaine régulière de travail est plus de 25% et moins de 75% du temps complet: après trois (3) mois de service ou de service continu et l'employeur verse, dans ce cas, la moitié de sa contribution payable pour un employé à temps complet, l'employé payant le solde de la contribution de l'employeur en plus de sa propre contribution;

c) tout employé dont la semaine régulière de travail est de 25% et moins du temps complet est exclu totalement, qu'il soit ou non assujetti à la convention.

38,0102 *a)* Par invalidité, on entend un état d'incapacité résultant d'une maladie, y compris un accident, une complication grave d'une grossesse ou une intervention chirurgicale reliée directement à la planification familiale, nécessitant des soins médicaux et qui rend l'employé totalement incapable d'accomplir les fonctions habituelles de son emploi ou de tout autre emploi comportant une rémunération similaire qui lui est offert par l'employeur.

b) Toutefois, au cours de cette période d'invalidité, l'employeur peut affecter l'employé, sans diminuer son traitement régulier, à toute autre fonction au ministère, à condition que l'employé soit admissible à l'emploi qui lui est offert et que son état de santé réponde aux exigences [illegible] emploi. La durée d'une telle affectation ne peut excéder cent quatre (104) semaines. Au cours de cette période, l'employé peut demander sa réorientation professionnelle ou son reclassement selon les modalités prévues au sous-paragraphe a) du paragraphe 15,09; à défaut pour l'employé de soumettre une telle demande, l'employeur peut le reclasser, le rétrograder ou le révoquer au moyen d'un avis écrit indiquant le motif de sa décision.

38,0103 Une période d'invalidité est toute période continue d'invalidité ou une suite de périodes successives

séparées par moins de quinze (15) jours de travail effectif à temps complet ou de disponibilité pour un travail à temps complet, à moins que l'employé n'établisse à la satisfaction de l'employeur ou de son représentant qu'une période subséquente est attribuable à une maladie ou à un accident complètement étranger à la cause de l'invalidité précédente.

Malgré l'alinéa précédent, est considérée comme faisant partie de la même invalidité, toute période pour laquelle l'employé doit s'absenter de son travail pour subir des traitements prescrits par un médecin et reliées à une invalidité antérieure. À cette fin, une telle période peut être comptabilisée sur une base horaire.

38,0104 Une période d'invalidité résultant de maladie ou blessure volontairement causée par l'employé lui-même, d'alcoolisme ou de toxicomanie, de participation active à une émeute, à une insurrection, à des infractions ou actes criminels, ou de service dans les forces armées n'est pas reconnue comme une période d'invalidité aux fins des présentes.

Malgré ce qui précède, dans le cas d'alcoolisme ou toxicomanie est reconnue comme période d'invalidité aux fins des présentes, la période d'invalidité pendant laquelle l'employé reçoit des traitements ou soins médicaux en vue de sa réhabilitation.

38,0105 En contrepartie de la contribution de l'employeur aux prestations d'assurance prévues ci-après, la totalité du rabais consenti par la Commission d'assurance-chômage dans le cas d'un régime enregistré est acquise à l'employeur.

Comité paritaire d'assurances

38,0106 Les parties conviennent de former avec diligence un comité paritaire d'assurance unique de personnes responsables de l'établissement et de l'application du régime de base d'assurance-maladie et des régimes optionnels complémentaires prévus au présent article. Ce comité se met à l'oeuvre dès sa formation.

38,0107 Le comité choisit hors de ses membres un président, dans les trente (30) jours qui suivent la date de la signature de la convention; à défaut, ce président est choisi, dans les quinze (15) jours qui suivent l'expiration de ce délai, par le juge en chef du Tribunal du travail. Ce président est de préférence un actuaire membre de l'Institut canadien des actuaires, domicilié et résidant au Québec depuis au moins trois (3) ans, ou, à défaut, une personne ayant des qualifications équivalentes. Le comité peut choisir un secrétaire hors de ses membres.

38,0108 La partie patronale et la partie syndicale disposent chacune d'un vote. Le président dispose d'un vote qu'il doit exprimer uniquement en cas d'égalité des voix. Sous réserve des autres recours de chacune des parties, celles-ci renoncent expressément à contester toute décision du comité ou de son président devant l'arbitre de griefs.

38,0109 Le comité paritaire d'assurances peut établir un ou plusieurs régimes optionnels complémentaires et le coût de ces régimes est entièrement à la charge des participants. L'employeur participe toutefois à la mise en place et à l'application de ces régimes comme prévu ci-après notamment en effectuant la retenue des cotisations requises. Le nombre de régimes auxquels peuvent participer les employés doit être limité à trois (3). La participation à un régime complémentaire suppose la participation au régime de base, sauf qu'une certaine protection d'assurance-vie peut néanmoins être maintenue sur la tête des retraités.

38,0110 Le syndicat reconnaît que la partie syndicale du comité paritaire d'assurances visé au sous-paragraphe 38,0106 est constituée de membres désignés par chacun des syndicats suivants:

— le Syndicat des fonctionnaires provinciaux du Québec Inc.

— le Syndicat des agents de la paix de la fonction publique du Québec;

— le Syndicat des professeurs de l'état du Québec;

— l'Association professionnelle des chirurgiens-dentistes du Gouvernement du Québec;

— le Syndicat professionnel des médecins du Gouvernement du Québec;

— le Syndicat des avocats et notaires de la fonction publique;

— l'Union des agents de la paix en institutions pénales;

— la Fraternité des constables du ministère des Transports du Québec;

— le Syndicat des agents de conservation de la faune du Québec;

— le Syndicat des constables spéciaux du gouvernement du Québec;

— l'Association professionnelle des gardes du corps du gouvernement du Québec.

38,0111 Les régimes optionnels complémentaires qui peuvent être institués par un comité paritaire d'assurances peuvent comporter, en combinaison avec des prestations d'assurance-maladie, des prestations d'assurance-vie et d'assurance-salaire. Les prestations d'assurance-salaire complémentaire doivent répondre aux exigences suivantes:

— le délai de carence ne peut être inférieur à six (6) mois ni à la période correspondant à l'épuisement de la banque de maladie du prestataire, le cas échéant;

— la prestation ne peut dépasser quatre-vingt pour cent (80%) du traitement net d'impôt, cette prestation comprenant les prestations que l'employé peut recevoir de toutes autres sources, notamment la Loi sur l'assurance-automobile, le Régime des rentes du Québec, la Loi des accidents du travail et le Régime de retraite; ce maximum ne doit pas être interprété comme imposant une limite identique aux avantages que l'employé peut recevoir d'autres sources;

— les prestations d'assurance-salaire payées en vertu du régime d'assurance-salaire prévu ci-après se soustraient du montant prévu par le régime complémentaire.

38,0112 Le comité doit déterminer les dispositions du régime d'assurance-maladie et des régimes optionnels complémentaires, préparer un cahier des charges et obtenir un ou des contrats d'assurance-groupe couvrant l'ensemble des participants aux régimes. À cette fin, le comité pourra procéder par appel d'offres ou selon toute autre méthode qu'il détermine; à défaut d'unanimité à cette fin au sein du comité, il y a appel d'offres à toutes les compagnies d'assurance ayant leur siège social au Québec. Le contrat doit comporter une disposition spécifique quant à la réduction de prime qui est effectuée si un (1) ou des bénéfices prévus au contrat cessent d'être considérés comme des dépenses admissibles ouvrant droit à un remboursement en vertu du régime de base.

38,0113 Le comité doit procéder à une analyse comparative des soumissions reçues, le cas échéant, et après avoir arrêté son choix, transmettre à chacune des parties tant le rapport de l'analyse que l'exposé des motifs qui militent en faveur de son choix. L'assureur choisi peut être un assureur seul ou un groupe d'assureurs agissant comme un assureur seul.

Le cahier des charges doit stipuler que le comité peut obtenir de l'assureur un état détaillé des opérations effectuées en vertu du contrat, diverses compilations statistiques et tous les renseignements nécessaires à la vérification du calcul de la rétention.

Le comité doit aussi pouvoir obtenir de l'assureur, moyennant des frais raisonnables qui s'ajoutent à ceux prévus par la formule de rétention, tout état ou compilation statistiques additionnels utiles et pertinents que peut lui demander une partie négociante. Le comité fournit à chaque partie négociante une copie des renseignements ainsi obtenus.

38,0114 Advenant qu'un assureur choisi par le comité modifie à quelque moment que ce soit les bases du calcul de sa rétention, cesse de se conformer au cahier des charges, modifie substantiellement son tarif, le comité peut décider de procéder à un nouveau choix d'assureur.

38,0115 Tout contrat doit être émis conjointement au nom des parties constituant le comité et comporter entre autres les stipulations suivantes:

a) une garantie que ni les facteurs de la formule de rétention ni le tarif selon lesquels les primes sont calculées ne peuvent être majorés avant le 1er janvier qui suit la fin de la première année complète d'assurance ni plus fréquemment qu'à tous les douze (12) mois par la suite;

b) l'excédent des primes sur les indemnités ou remboursement payés aux assurés doit être remboursé annuellement par l'assureur à titre de dividendes ou de ristournes, après déduction des montants convenus suivant la formule de rétention pré-établie pour contingence, administration, réserves, taxes et profit;

c) la prime pour une période est établie selon le tarif qui est applicable au participant au premier jour de la période;

d) aucune prime n'est payable pour une période au premier jour de laquelle l'employé n'est pas un participant; de même, la pleine prime est payable pour une période au cours de laquelle l'employé cesse d'être un participant;

e) dans le cas de promotion, de rétrogradation et de réorientation professionnelle le nouvel assureur accorde à l'employé concerné, sans preuve d'assurabilité, un montant d'assurance-vie égal au montant d'assurance-vie antérieurement détenu par cet employé, en vertu du contrat qui le protégeait lorsque de tels bénéfices sont disponibles en vertu du contrat du nouveau groupe auquel l'employé adhère.

38,0116 Le comité paritaire d'assurances confie à la partie patronale l'exécution des travaux requis pour la mise en marche et de l'application des régimes d'assurance-maladie et des régimes optionnels complémentaires, ces travaux sont effectués selon les directives du comité. La partie patronale a droit au remboursement des coûts encourus comme prévu ci-après.

38,0117 Les dividendes ou ristournes payables résultant de l'expérience favorable des régimes établis par le

comité paritaire d'assurances constituent des fonds confié à la gestion du comité. Les honoraires, y compris les honoraires du président du comité, frais ou déboursés encourus pour la mise en marche et l'application des régimes constituent une première charge sur ces fonds étant précisé que les frais remboursables ne comprennent pas les frais normaux d'opération de l'employeur. Lorsque les dividendes ou ristournes pour une année d'expérience sont déclarés pour une période donnée, ces dividendes ou ristournes, une fois acquittées les charges susmentionnées, sont au bénéfice des cotisants du régime en cause, sous forme de réduction de prime ou bénéfices additionnels.

38,0118 Lorsque pour une année d'expérience aucun dividende ou ristourne n'est déclaré, les honoraires du président constituent une charge additionnelle à la formule de rétention.

Régime d'assurance-vie

38,0201 *a)* L'employé bénéficie d'un montant d'assurance-vie de 6 400,00 $.

b) De plus un montant d'assurance-vie de 100 000,00 $ est versé par l'employeur aux ayants droit de tout employé qui décède des suites d'un accident survenu à cause et dans l'exercice des fonctions découlant de son statut juridique d'agent de la paix. Le montant de cette assurance n'est pas versé si l'employé décède des suites d'un accident dû à sa faute lourde.

38,0202 Le montant mentionné au sous-paragraphe 38,0201 a) est réduit de cinquante pour cent (50%) pour les employés visés à l'alinéa b) du sous-paragraphe 38,0101 et pour les employés occasionnels avec droit de rappel et les employés occasionnels qui remplissent un emploi pour une durée d'un (1) an ou plus pour accomplir un travail spécifique.

38,0203 Le comité paritaire d'assurances a droit de recevoir les états de rétention et autres rapports d'expérience relatifs au régime uniforme d'assurance-vie de façon à pouvoir vérifier le coût de l'assurance-vie.

Régime de base d'assurance-maladie

38,0301 Le régime de base est obligatoire et couvre, suivant les modalités arrêtées par le comité paritaire d'assurances, les médicaments vendus par un pharmacien licencié ou un médecin dûment autorisé, sur ordonnance d'un médecin ou d'un dentiste, de même qu'à l'option du comité paritaire d'assurances, le transport en ambulance, les frais hospitaliers et médicaux non autrement remboursables alors que l'employé assuré est temporairement à l'extérieur du Québec et que sa condition nécessite son hospitalisation en dehors du Québec, les frais d'achat d'un membre artificiel pour une perte survenue en cours d'assurance ou autres fournitures et services prescrits par le médecin traitant et nécessaires au traitement de la maladie.

Il est loisible au comité de convenir du maintien d'année en année, avec les modifications appropriées, de la couverture du régime de base sur la tête des retraités sans contribution de l'employeur et pourvu que:

a) la cotisation des employés pour le régime de base et la cotisation correspondante de l'employeur soient établies en excluant tout coût résultant de l'extension aux retraités;

b) les déboursés, cotisations et ristournes pour les retraités soient comptabilisés séparément et que toute cotisation additionnelle payable par les employés eu égard à l'extension du régime aux retraités soit clairement identifiée comme telle.

38,0302 La contribution de l'employeur au régime de base d'assurance-maladie quant à tout employé ne peut excéder le moindre des montants suivants:

a) dans le cas d'un participant assuré pour lui-même et ses personnes à charge: 3,75 $ par mois;

b) dans le cas d'un participant assuré seul: 1,50 $ par mois;

c) le double de la cotisation versée par le participant lui-même pour ces prestations prévues par le régime de base.

38,0303 Advenant l'extension aux médicaments de la couverture du Régime d'assurance-maladie du Québec, les montants de 1,50 $ et 3,75 $ sont diminués des ⅔ du coût mensuel des prestations d'assurance-médicaments incluses dans le régime de base et le solde non requis pour le maintien des autres prestations du régime de base peut être utilisé jusqu'à l'expiration de la convention à titre de contribution patronale aux régimes optionnels prévus ci-dessus, sous réserve que l'employeur ne peut être appelé à verser un montant supérieur à celui versé par le participant lui-même. Il est entendu que les régimes optionnels existants à la date de l'extension peuvent être modifiés en conséquence et qu'au besoin de nouveaux régimes optionnels peuvent être mis en vigueur subordonnément au maximum prévu au paragraphe 38,0109, comprenant ou non le solde des prestations du régime de base.

38,0304 La participation au régime de base d'assurance-maladie est obligatoire mais un employé peut, moyennant un préavis écrit à son employeur, refuser ou cesser de participer au régime d'assurance-maladie, à condition qu'il établisse que lui-même et ses personnes à charge sont assurés en vertu d'un régime d'assurance-

groupe comportant des prestations similaires ou qu'il soit lui-même assuré à titre de personne à charge.

Tel avis écrit de la part de l'employé doit être adressé immédiatement par l'employeur à l'organisme gouvernemental responsable qu'il a désigné et il prend effet dans les quarante-cinq (45) jours de la date à laquelle l'organisme mentionné avise l'employeur et l'assureur du bien-fondé du préavis de l'employé.

Malgré ce qui précède, l'employé qui a refusé ou cessé de participer, au régime de base d'assurance-maladie, et ce, aux conditions prévues au présent sous-paragraphe, peut néanmoins participer à l'un ou l'autre des régimes optionnels complémentaires.

38,0305 *a)* Un employé qui a refusé ou cessé de participer au régime peut y devenir admissible à condition d'établir à la satisfaction de l'assureur:

i) qu'antérieurement il était assuré comme personne à charge en vertu du présent régime d'assurance-groupe ou de tout autre régime accordant une protection similaire;

ii) qu'il est devenu impossible qu'il continue à être assuré comme personne à charge;

iii) qu'il présente sa demande dans les trente (30) jours suivant la cessation de son assurance comme personne à charge.

b) Subordonnément à l'alinéa a) précédent, l'assurance prend effet le premier jour de la période au cours de laquelle la demande parvient à l'assureur.

c) Dans le cas d'une personne qui, antérieurement à sa demande, n'était pas assurée en vertu du présent régime d'assurance-groupe, l'assureur n'est pas responsable du paiement de prestations qui pourraient être payables par l'assureur précédent en vertu d'une clause de prolongation ou de conversion ou autrement.

Assurance-salaire

38,0401 Subordonnément aux dispositions des présentes, un employé a droit pour toute période d'invalidité durant laquelle il est absent du travail:

a) jusqu'à concurrence du nombre de jours de congés-maladie accumulés à son crédit: au traitement qu'il recevrait s'il était au travail;

b) à compter de l'épuisement des jours de congés-maladie accumulés, le cas échéant, sous réserve d'un délai de carence minimum de cinq (5) jours ouvrables depuis le début de la période d'invalidité et jusqu'à concurrence de cinquante-deux (52) semaines: au paiement d'une prestation d'un montant égal à quarante (40,00 $) dollars par semaine plus soixante pour cent (60%) de son traitement en excédent de ce montant mais pas moins de soixante-six et deux tiers pour cent (66⅔%) de son traitement;

c) à compter de l'expiration de la période précitée de cinquante-deux (52) semaines, jusqu'à concurrence d'une période additionnelle de cinquante-deux (52) semaines: au paiement d'une prestation d'un montant égal à soixante-quinze pour cent (75%) du montant déterminé pour la période précitée.

Le traitement de l'employé aux fins du calcul des montants prévus au présent paragraphe est celui de la semaine régulière de travail de l'employé à la date où commence le paiement de la prestation, mais excluant toute prime, allocation, rémunération additionnelle, ajustement, etc.

Toutefois, ce traitement est réajusté conformément aux dispositions relatives au rythme de croissance de l'échelle de traitement de l'employé prévues à l'article 41. Il est également réajusté en fonction de l'avancement d'échelon auquel l'employé aurait normalement droit, si toutes les conditions d'obtention de cet avancement d'échelon prévues à l'article 19 sont respectées.

Pour l'employé visé à l'alinéa b) du sous-paragraphe 38,0101, la prestation visée aux alinéas b) et c) du présent sous-paragraphe est réduite au prorata, sur la base du temps travaillé au cours du mois précédent par rapport au montant de la prestation payable sur la base du temps complet.

38,0402 Tant que des prestations demeurent payables, y compris le délai de carence le cas échéant, l'employé invalide continue de participer au régime de retraite auquel il est assujetti et il demeure assuré; toutefois, il doit verser les cotisations requises, sauf qu'à compter de l'épuisement de ses jours de congés-maladie accumulés, il bénéficie de l'exonération de ses cotisations au régime de retraite auquel il est assujetti sans perdre de droits. Les dispositions relatives à l'exonération de ses cotisations font partie intégrante des dispositions du régime de retraite et le coût en résultant est partagé comme celui de toute autre prestation. Sous réserve des dispositions de la convention, le paiement des prestations ne doit pas être interprété comme conférant au prestataire le statut d'employé ni comme ajoutant à ses droits en tant que tel, en ce qui a trait notamment à l'accumulation des jours de maladie.

L'employé absent pour invalidité et sujet à l'application des dispositions des sous-paragraphes b et c du paragraphe 38,0401, pendant une période de six (6) mois cumulatifs ou moins entre le 31 mars et le 1er avril de l'année suivante, est réputé absent avec traitement aux fins d'application des dispositions du paragraphe 34,02 de la convention.

Toutefois, l'employé absent pour invalidité pour une période additionnelle à cette période de six (6) mois au cours d'une même année financière et sujet à l'application des dispositions des sous paragraphes b) et c) du paragraphe 38,0401 est réputé sans traitement pour la durée de cette période additionnelle, étant donné que, pour les fins de la convention, l'employé bénéficiant de prestations en vertu du régime d'assurance-salaire visé au présent article est réputé absent sans traitement même si l'employeur assume le paiement des prestations.

38,0403 Les prestations sont réduites du montant initial de toute prestation d'invalidité de base payable par un organisme public en vertu de lois telles que la Loi des accidents du travail, la Loi sur l'assurance-automobile, la Loi d'indemnisation des victimes d'actes criminels, la Loi sur le civisme ou en vertu du Régime de rentes du Québec ou du Régime de retraite, sans égard aux augmentations ultérieures des prestations de base résultant de l'indexation.

Aux fins du présent paragraphe, les jours de congés-maladie utilisés conformément aux dispositions du sous-paragraphe a) du paragraphe 38,0401 signifient des prestations et il ne doit être déduit de la réserve de congés de maladie de l'employé que la différence exprimée en jours ouvrables entre le montant de son traitement régulier et celui des prestations versées par la Régie de l'assurance-automobile.

La détermination du montant de la prestation à être versée à l'employé bénéficiant de prestations d'invalidité de la RAAQ est faite de la façon suivante:

La prestation de la RAAQ est soustraite de la prestation nette découlant des sous-paragraphes a), b) et c) du paragraphe 38,0401. Cette dernière est obtenue en réduisant la prestation brute des impôts provincial et fédéral, des contributions au régime des rentes du Québec et de l'assurance-chômage; de plus, les prestations prévues au sous-paragraphe a) déjà mentionné sont réduites des contributions au régime de retraite. La différence entre cette prestation nette et la prestation de la RAAQ est ramenée à un brut imposable qui constitue le montant à être versé.

L'employé bénéficiaire d'une prestation visée au premier alinéa du présent paragraphe doit, pour avoir droit aux bénéfices prévus au présent article, informer l'employeur des montants qui lui sont payables et l'autoriser, par écrit, à obtenir les renseignements nécessaires auprès de l'organisme concerné. Le cas échéant, l'employé doit signer les formules requises.

38,0404 Les jours de maladie au crédit d'un employé à la date de la signature de la convention demeurent à son crédit et, subordonnément aux dispositions prévues, les jours qui lui sont crédités à compter de cette date viennent s'y ajouter; de même les jours utilisés sont soustraits du total accumulé.

38,0405 Le paiement de la prestation en vertu des sous-paragraphes b) et c) du paragraphe 38,0401 cesse au plus tard avec celui prévu pour la dernière semaine du mois au cours duquel l'employé atteint l'âge de soixante-cinq (65) ans. Le montant de la prestation se fractionne, le cas échéant, à raison de ⅕ du montant prévu pour une semaine complète par jour ouvrable d'invalidité au cours de la semaine normale de travail. Aucune prestation n'est payable pendant une grève, « journée d'études » ou autre arrêt de travail de nature similaire sauf pour une invalidité ayant commencé antérieurement.

38,0406 Le versement des montants payables tant à titre de jours de maladie qu'à titre d'assurance-salaire est effectué directement par l'employeur mais subordonnément à la présentation par l'employé des pièces justificatives.

38,0407 Quelle que soit la durée de l'absence, qu'elle soit indemnisée ou non, l'employeur ou bien l'assureur ou organisme gouvernemental choisi par la partie patronale comme représentant de l'employeur à cette fin peut vérifier le motif de l'absence et contrôler tant la nature que la durée de l'invalidité.

38,0408 De façon à permettre cette vérification, l'employé doit aviser son employeur sans délai lorsqu'il ne peut se présenter au travail en raison de maladie.

Pour avoir droit à un permis d'absence pour cause de maladie, l'employé doit remettre à l'employeur, dès son retour au travail, une déclaration écrite établissant la cause de son absence.

S'il y a abus de la part d'un employé, ou si l'absence excède trois (3) jours ouvrables consécutifs, celui-ci doit fournir à la demande de l'employeur, laquelle demande doit être faite pendant ladite absence, un certificat médical ou le rapport d'invalidité de la C.A.R.R. attestant qu'il est incapable de travailler. Le contenu de ce certificat médical ou du rapport d'invalidité de la C.A.R.R. est sujet à vérification par un médecin désigné par l'employeur et celui-ci peut également, à ses frais, faire examiner l'employé relativement à toute absence autant que possible dans la même région où demeure l'employé.

Toute divergence d'opinions entre le médecin de l'employeur et celui de l'employé doit être soumise pour adjudication finale à un troisième médecin, choisi d'un commun accord par les parties et payé à parts égales par l'employeur et l'employé.

38,0409 La vérification peut être faite lorsque l'employeur le juge à propos. Advenant que l'employé ait fait une fausse déclaration ou que le motif de l'absence soit autre que la maladie de l'employé, l'employeur peut prendre les mesures disciplinaires appropriées.

38,0410 Si, en raison de la nature de sa maladie ou de ses blessures, l'employé n'a pu aviser l'employeur dans le délai prévu ou soumettre promptement les preuves requises, il doit le faire dès que possible.

38,0411 S'il y a refus de paiement en raison de l'inexistence ou de la cessation présumée de l'invalidité, l'employé peut en appeler de la décision selon la procédure normale de grief.

38,0412 Pour chaque mois de calendrier pendant lequel il a eu droit à son traitement pour la moitié ou plus des jours ouvrables, on crédite à l'employé un jour ouvrable de congé de maladie, lequel ne pourra être utilisé avant la fin dudit mois. S'il ne répond pas à la condition exigée, l'employé perd son droit au crédit pour ce mois.

L'employé occasionnel avec droit de rappel nommé à titre temporaire conserve les crédits de congés accumulés.

38,0413 L'employé qui n'utilise pas au complet ses congés-maladie accumule sans limite les jours non utilisés.

38,0414 L'employeur fournit à chaque employé un état du solde de sa réserve de congés-maladie établie au 31 mars de chaque année.

38,0415 Si un employé démissionne, est destitué ou révoqué avant d'avoir pu, par son service, égaliser le nombre de jours qui lui ont été avancés en vertu du sous-paragraphe 37,0414 de la convention collective des agents de la paix expirée le 31 mars 1981, l'employeur peut lui réclamer un montant égal au traitement du nombre de jours ainsi avancés et non encore remboursés par l'employé.

38,0416 L'employé qui est absent sans traitement ou suspendu n'accumule et ne peut utiliser aucun crédit de congés-maladie et n'est admissible à aucune des prestations visées par le paragraphe 38,0401 mais il conserve les crédits qu'il avait à son départ.

Cette disposition s'applique également à l'employé occasionnel avec droit de rappel à compter du moment de sa mise à pied ainsi qu'à l'employé occasionnel embauché pour une période d'un (1) an ou plus.

Remboursement de crédits de congé de maladie.

38,0417 L'employeur paie à l'employé (ou à ses ayants droit, le cas échéant) qui a au moins une année de service ou de service continu au moment de son départ par démission, destitution, révocation, décès ou mise à la retraite avec pension différée, une gratification en espèces correspondant à la moitié du solde de ses crédits de congés de maladie accumulés à titre d'employé de la fonction publique et payée sur la base de son traitement au moment de son départ. La gratification en espèces payable ne peut excéder en aucun cas soixante-six (66) jours de traitement brut à la date du départ.

L'ex-employé qui, après son départ, se croit lésé par suite d'un prétendue violation ou fausse interprétation des dispositions du présent paragraphe, peut soumettre un grief suivant la procédure prévue à l'article 12 de la convention.

Congé de pré-retraite

38,0418 Tout employé a droit, avant la date effective de sa mise à la retraite avec pension, à un congé de pré-retraite payé d'une durée égale au solde de ses congés de maladie. À la place dudit congé de pré-retraite, l'employé qui le désire peut recevoir une gratification en espèces correspondant à la moitié du solde de ses crédits de congés-maladie sur la base de son traitement au moment de sa mise à la retraite. Cette gratification ne peut excéder en aucun cas soixante-six (66) jours de traitement brut à la date effective de sa mise à la retraite.

38,0419 L'employé visé par le paragraphe 38,0418 et dont le solde de crédits de congés de maladie accumulés excède cent trente-deux (132) jours peut recevoir, à la place de ce qui est prévu audit paragraphe:

a) pour les premiers cent trente-deux (132) jours du solde de sa réserve, une gratification en espèces égale à soixante-six (66) jours de traitement brut, et

b) pour l'excédent de cent trente-deux (132) jours, un congé de pré-retraite d'une durée égale à cet excédent.

38,0420 Pendant la durée de son congé de pré-retraite, l'employé cesse d'accumuler des crédits de congés-maladie et n'est admissible à aucune des prestations visées au paragraphe 38,0401.

ARTICLE 39
ACCIDENTS DU TRAVAIL

39,01 L'employé incapable de remplir sa tâche par suite d'un accident du travail subi alors qu'il était au service de l'employeur, reçoit pour la durée de son incapacité totale, permanente ou temporaire, un montant égal à la différence entre l'indemnité prévue par la Loi des accidents du travail et le traitement régulier de l'employé durant cette période; ce montant ne doit pas avoir pour

effet d'augmenter le traitement net auquel l'employé aurait droit durant cette période. Toutefois, l'employé occasionnel avec ou sans droit de rappel ne bénéficie de ce montant que pendant les périodes au cours desquelles il aurait effectivement travaillé.

Le traitement net est le traitement régulier prévu à l'alinéa précédent réduit des impôts provincial et fédéral, des contributions au régime des rentes du Québec, à l'assurance-chômage, au régime de retraite, aux régimes d'assurance collectifs et des cotisations syndicales. Le traitement net est réduit de l'indemnité payable en vertu de la Loi des accidents du travail et le différentiel net est ramené à un brut imposable.

Le traitement régulier servant de base de calcul au montant prévu au présent paragraphe est ajusté conformément aux dispositions de l'article 41 de la convention.

Aux fins du présent paragraphe, un employé est totalement incapable tant qu'il reçoit en vertu de la Loi des accidents du travail une indemnité pour incapacité totale.

Pour avoir droit aux bénéfices prévus au présent article, l'employé doit informer l'employeur des montants qui lui sont payables et l'autorise par écrit à obtenir les renseignements nécessaires auprès de l'organisme concerné. Le cas échéant, l'employé doit signer les formules requises.

39,02 Malgré toute autre disposition contraire dans la convention, les dispositions suivantes s'appliquent à l'employé absent par suite d'un accident du travail subi alors qu'il était au service de l'employeur:

a) Aux fins d'application des dispositions du sous-paragraphe 1,01 l), l'employé est réputé absent avec traitement. Il en est de même aux fins d'application du sous-paragraphe 1,01 k) mais pour la seule période où il aurait effectivement travaillé.

b) Aux fins d'application des dispositions du paragraphe 34,02, l'employé est réputé absent avec traitement.

c) Aux fins d'application des dispositions du paragraphe 34,11, l'employé est réputé avoir touché les gains bruts dont il aurait bénéficié s'il avait effectivement travaillé, et ce, pour la seule période où il aurait effectivement travaillé.

d) Aux fins d'application des dispositions du sous-paragraphe 38,0412, l'employé est réputé absent sans traitement.

39,03 Lorsqu'un employé absent par suite d'un accident de travail subi alors qu'il était au service de l'employeur et survenu à cause de l'exercice des fonctions découlant de son statut juridique d'agent de la paix est déclaré apte à retourner au travail par la Commission de la santé et de la sécurité du travail et que cet employé est incapable de façon permanente de remplir toute la fonction qu'il occupait avant son absence, l'employeur doit lui appliquer l'une ou l'autre des mesures suivantes:

a) lui faire accomplir une partie des attributions de sa classe d'emploi;

b) l'affecter, sans diminuer son traitement régulier, à tout autre emploi vacant qu'il est capable d'accomplir dans la fonction publique, après lui avoir attribué le classement correspondant à cet emploi;

c) lui appliquer les dispositions prévues à l'article 38.

ARTICLE 40
RÉGIME DE RETRAITE

40,01 Les employés sont régis par les dispositions du Régime de retraite des fonctionnaires (R.R.F.) ou du Régime de retraite des employés du gouvernement et des organismes publics (R.R.E.G.O.P.) selon le cas.

40,02 *a)* La désignation des représentants des employés syndiqués au sein des comités mentionnés à l'article 115 de la Loi du Régime de retraite des employés du gouvernement et des organismes publics se fait par voie des syndicats accrédités qui les représentent. Chaque syndicat dispose d'autant de votes qu'il représente d'employés; il peut exprimer tous ses votes en faveur d'une seule personne ou les partager entre plusieurs personnes.

b) Les votes exprimés par tous les syndicats sont totalisés et les quinze (15) personnes recevant le plus de votes sont déclarées élues. Il y a un seul tour de scrutin.

c) Si un représentant élu ne peut terminer son mandat, son remplaçant est désigné pour la partie qui reste à courir par l'ensemble des autres représentants élus encore en fonction.

40,03 L'employé appelé à comparaître devant la Commission des Affaires sociales (R.R.F.) ou devant un arbitre (R.R.E.G.O.P.) dans une cause où il est l'une des parties ne subit aucune diminution de son traitement régulier pour la période pendant laquelle sa présence est requise par la Commission ou par l'arbitre, selon le cas.

ARTICLE 41
RÉMUNÉRATION

SECTION I — DISPOSITIONS GÉNÉRALES

41,01 *a)* Les employés sont rémunérés suivant les échelles de traitements annuels prévues pour chacune des classes d'emploi à l'annexe 6 de la convention.

b) Chaque échelle de traitements annuels est constituée d'un certain nombre d'échelons, chaque échelon correspondant à un taux de traitement annuel de l'échelle de la classe visée.

c) L'employé se situant au premier échelon de la classe principale des agents de pêcheries le 31 décembre 1980 est intégré à ce même échelon à compter du 1er janvier 1981. L'employé se situant soit au deuxième, soit au troisième échelon de la classe principale des agents de pêcheries le 31 décembre 1980 est intégré au deuxième échelon de cette classe à compter du 1er janvier 1981.

SECTION II — RÉTROACTIVITÉ

41,02 En matière de rétroactivité, les dispositions suivantes s'appliquent:

a) Les taux de traitements annuels prévus à l'échelle débutant le 1er janvier 1981 s'appliquent avec effet rétroactif à cette date. Les taux de traitements annuels prévus à l'échelle débutant le 1er janvier 1982 s'appliquent avec effet rétroactif au 1er janvier 1982. Les taux de traitements annuels prévus à l'échelle débutant le 1er juillet 1982 s'appliquent avec effet rétroactif au 1er juillet 1982.

Pour chaque heure rémunérée depuis le 1er janvier 1981, le 1er janvier 1982 et le 1er juillet 1982, le cas échéant, l'employé a droit, à titre de rétroactivité, à la différence entre le montant qu'il aurait dû recevoir en vertu de l'alinéa précédent et les montants qui lui ont été versés y compris celui à titre d'avance de 9%.

b) Les montants de rétroactivité résultant de l'application de ce qui précède pour la période écoulée depuis le 1er janvier 1981 jusqu'à la date du versement du traitement selon les taux de traitements annuels prévus à la convention sont payables au plus tard soixante (60) jours après la date de signature de la convention.

c) Le versement du traitement selon les taux de traitements annuels prévus à la convention commence au plus tard quarante-cinq (45) jours après la date de signature de la convention.

d) L'employé dont l'emploi a pris fin entre le 1er janvier 1981 et la date du paiement de la rétroactivité doit faire sa demande de paiement de rétroactivité à la direction générale du personnel du ministère dans les quatre (4) mois de l'expédition par l'employeur au syndicat de la liste de tous les employés qui ont quitté leur emploi depuis le 1er janvier 1981 ainsi que leur dernière adresse connue. Les ayants droit de tout employé décédé peuvent faire la même demande à sa place.

SECTION III — MAJORATION DES ÉCHELLES DE TRAITEMENTS ANNUELS

41,03 Les échelles de traitements annuels en vigueur le 31 décembre 1983 et le 31 décembre 1984 sont majorées, avec effet au 1er janvier suivant, selon les règles édictées aux paragraphes 41.04 et 41.05, et ce, en fonction d'une formule qui tient compte de l'accroissement de l'indice des prix à la consommation pour le Canada (IPC) au cours de la période de douze (12) mois précédant le 1er janvier où doit prendre effet le redressement.

Le pourcentage d'accroissement de l'IPC au cours d'une période de douze (12) mois précédant le 1er janvier est calculé selon la formule suivante:

$$\text{Pourcentage d'accroissement de l'IPC} = \left[\frac{\text{IPC de décembre précédent} \times \text{IPC de décembre de l'année antérieure}}{\text{IPC de décembre de l'année antérieure}} \right]^{(1)} \times 100$$

Les données utilisées à cet égard sont celles publiées par Statistique Canada.

(1) Lorsque, dans le quotient obtenu, la virgule décimale est suivie de cinq (5) chiffres, le cinquième (5e) chiffre est retranché s'il est inférieur à cinq (5), ou encore, si le cinquième (5e) chiffre est égal ou supérieur à cinq (5), le quatrième (4e) est porté à l'unité supérieure et le cinquième (5e) est retranché.

PÉRIODE DU 1er JANVIER 1984 AU 31 DÉCEMBRE 1984

41,04 L'échelle de traitements annuels en vigueur le 31 décembre 1983 est majorée, avec effet au 1er janvier 1984, d'un pourcentage dont la valeur est égale au pourcentage d'accroissement de l'IPC au cours des douze (12) mois précédents.

PÉRIODE DU 1er JANVIER 1985 AU 31 DÉCEMBRE 1985

41,05 L'échelle de traitements annuels en vigueur le 31 décembre 1984 est majorée, avec effet au 1er janvier 1985, d'un pourcentage dont la valeur est égale au pourcentage d'accroissement de l'IPC au cours des douze (12) mois précédents.

SECTION IV — EMPLOYÉS HORS ÉCHELLE

41,06 Les dispositions de la section III portant sur la majoration des échelles de traitements annuels ne sont pas applicables à l'employé dont le traitement, au 31 décembre précédant la date de la majoration, est plus élevé que le

maximum de l'échelle de traitements annuels en vigueur pour sa classe d'emploi.

Un tel employé a toutefois droit à un montant forfaitaire et, le cas échéant, à une augmentation de traitement qui sont établis de la façon suivante:

a) Si son traitement est supérieur au maximum majoré de l'échelle de traitements de sa classe d'emploi, l'employé a droit à un montant forfaitaire, calculé sur son traitement, qui est égal au pourcentage de majoration du maximum de son échelle de traitements.

b) Si son traitement est inférieur au maximum majoré de l'échelle de traitements de sa classe d'emploi, l'employé a droit à une augmentation de traitement et à un montant forfaitaire. Le traitement de l'employé est augmenté du pourcentage requis pour le porter au niveau du nouveau maximum de son échelle. De plus, il a droit à un montant forfaitaire, calculé sur son traitement non majoré, qui est égal à la différence entre, d'une part, le pourcentage de majoration du maximum de son échelle de traitements et, d'autre part, le pourcentage d'augmentation de traitement qui lui est applicable.

41,07 Les majorations des échelles de traitements découlant de l'application des paragraphes 41,03 à 41,06 et le versement des montants de rétroactivité qui en découlent sont effectués dans les trois (3) mois qui suivent la publication de l'IPC pour le mois de décembre précédant la date où doit prendre effet cette majoration.

SECTION V — DISPOSITIONS PARTICULIÈRES

41,08 *a)* Le « traitement » visé au présent article s'entend du traitement régulier d'un employé à l'exclusion de tout ajustement régional, prime, allocation, rémunération additionnelle.

b) Dans le cas des employés occasionnels sans droit de rappel sauf ceux embauchés pour une période d'un an ou plus, le traitement visé au présent article s'entend du traitement régulier d'un employé majoré de 11,12%, à l'exclusion de tout ajustement régional, prime, allocation, rémunération additionnelle. Aux fins de payer le surtemps, le traitement régulier de l'employé ne doit pas être majoré de 11,12%.

41,09 L'employé qui, du 1er janvier 1981 à la date de la signature de la convention, aura été à l'emploi du Gouvernement du Québec à titre d'agent de pêcheries ou de constable du Tribunal de la jeunesse, a droit à un montant forfaitaire de 1 800,00 $.

Tout autre employé aura droit à un montant forfaitaire calculé au prorata des heures régulières travaillées entre le 1er janvier 1981 et la date de signature de la convention.

41,10 En sus du montant forfaitaire prévu au paragraphe 41,09, l'agent de pêcheries à l'emploi du Gouvernement du Québec le 1er janvier 1981 et encore en fonction comme agent de pêcheries à la date de signature de la convention a droit à un montant forfaitaire de 1 550,00 $.

ARTICLE 42
TEMPS SUPPLÉMENTAIRE

42,01 Tout travail requis d'un employé par le sous-ministre, en plus du nombre d'heures de sa semaine régulière de travail ou de sa journée régulière de travail, ou en dehors des heures prévues par son horaire de travail, est considéré, à moins de stipulations contraires, comme temps supplémentaire et rémunéré pour chaque heure ainsi travaillée à raison d'une fois et demie le taux horaire de l'employé tel qu'établi au paragraphe 46,08.

42,02 Malgré les dispositions du paragraphe précédent, le travail qu'un employé doit à l'occasion exécuter immédiatement après la fin de sa journée régulière de travail pendant quinze (15) minutes ou moins, n'est pas du travail en temps supplémentaire s'il s'agit d'un travail urgent ou qui exige la continuité; il en est de même si, à l'occasion, un employé est requis de retarder son heure normale de repas pour exécuter ou continuer un travail urgent.

42,03 Un employé a droit de recevoir en paiement du temps supplémentaire effectué, un congé d'une durée équivalente en tenant compte du taux de temps supplémentaire, à un moment qui convient à l'employeur et à l'employé. Un tel congé ne peut être pris qu'en journée ou demi-journée régulière de travail. Au terme de chaque année financière de l'employeur, les congés accumulés suivant les dispositions du présent paragraphe et qui n'ont pas été pris sont payés aux employés concernés dans les soixante (60) jours. Toutefois, les congés accumulés du 1er février au 31 mars qui n'ont pas été pris peuvent, à la demande de l'employé, être reportés à l'année financière suivante.

42,04 Malgré les stipulations du paragraphe 42,01 et du paragraphe 42,03, les agents de pêcheries recevront au cours de l'année un nombre d'heures de congé rémunérées au taux régulier de leur traitement équivalent au nombre d'heures de travail faites en plus de leur semaine régulière de travail.

Si les stipulations du présent paragraphe ne peuvent être respectées, les agents de pêcheries seront rémunérés à taux de temps supplémentaire pour chaque heure non remise en congé dans les délais stipulés.

Aux fins de ce calcul et sous réserve du paragraphe 30,02, l'année commence le 1er avril.

42,05 Lorsqu'un employé est requis d'effectuer en temps supplémentaire, soit à l'occasion d'une journée de congé, soit immédiatement avant ou immédiatement après sa journée régulière de travail, un travail continu d'une durée minimale de deux (2) heures au cours desquelles intervient une période normale complète de repas, il a droit pour le repas à une demi-heure (½) qu'il peut prendre immédiatement avant ou immédiatement après son travail en temps supplémentaire. Après avoir obtenu l'autorisation de son supérieur, il peut aussi, pour prendre cette demi-heure (½), interrompre son travail en temps supplémentaire, à la condition toutefois que celui-ci dure effectivement au moins deux (2) heures sans compter le temps de cette interruption.

Dans l'un et l'autre cas, cette demi-heure (½) est rémunérée au taux de temps supplémentaire applicable et l'employé, à l'exclusion de celui à qui l'employeur fournit gratuitement les repas, a droit en outre à une indemnité de trois dollars (3,00 $) en compensation du coût des repas.

Aux fins du présent paragraphe, les périodes normales de repas sont les suivantes:

— Déjeuner: 07:00 heures à 08:00 heures;
— Dîner: 12:00 heures à 13:00 heures;
— Souper: 18:00 heures à 19:00 heures;
— Repas de nuit: 24:00 heures à 01:00 heure.

42,06 L'employé qui n'a pas été requis au préalable de revenir travailler et qui est rappelé pour effectuer du travail reçoit une rémunération minimum de quatre (4) heures à temps simple.

L'employé qui effectue du travail en temps supplémentaire après en avoir été requis au préalable reçoit une rémunération minimum de trois (3) heures à temps simple.

Chaque rémunération minimum prévue au présent paragraphe n'est pas due si le travail est interrompu à cause de circonstances incontrôlables ou si le travail est effectué en continuité avec la période régulière de travail de l'employé.

42,07 Aux fins de payer le temps supplémentaire, le taux horaire d'un employé est celui obtenu par la formule définie au paragraphe 46,08.

42,08 Le travail en temps supplémentaire est confié de préférence aux employés visés par cette convention et travaillant dans le service où le temps supplémentaire est requis et il est réparti de façon aussi équitable que possible, le tout de façon compatible avec l'efficacité des opérations.

ARTICLE 43
PRIMES

Prime de soir et de nuit

43,01 Un employé dont la moitié ou plus de son horaire régulier est compris entre dix-neuf (19:00) heures et vingt-quatre (24:00) heures a droit, pour chaque heure effectivement travaillée, à une prime de 0,39 $ et ce, pour la durée de la convention.

43,02 Un employé dont la moitié ou plus de son horaire régulier est compris entre 00:00 heure et 07:00 heures a droit, pour chaque heure effectivement travaillée, à une prime de 0,51 $ et ce, pour la durée de la convention.

Prime de remplacement

43,03 *a)* Un employé, autre qu'un employé de classe principale, appelé par le sous-ministre à occuper un emploi de classe principale, soit par désignation à titre provisoire, soit par remplacement temporaire, reçoit, pour la durée de cette occupation, une rémunération additionnelle égale à cinq pour cent (5%) de son traitement annuel de base calculée au prorata de la durée de l'occupation, pourvu que cette occupation ne soit pas d'une durée inférieure à dix (10) jours ouvrables consécutifs.

b) Un employé appelé par le sous-ministre à occuper, soit par désignation à titre provisoire, soit par remplacement temporaire, l'emploi d'un supérieur immédiat dont la classe d'emploi est comprise dans l'une des classifications du personnel de direction des agents de la paix, reçoit, pour la durée de cette occupation, une rémunération additionnelle égale à cinq pour cent (5%) de son traitement annuel de base calculée au prorata de la durée de l'occupation, pourvu que cette occupation ne soit pas d'une durée inférieure à dix (10) jours ouvrables consécutifs.

c) Les dispositions des sous-paragraphes a) et b) qui précèdent ne s'appliquent à l'employé occasionnel qu'en autant que l'emploi visé auxdits sous-paragraphes est un emploi occasionnel. De plus, dans le cas des employés occasionnels sans droit de rappel embauchés pour moins d'un an, la rémunération additionnelle de cinq pour cent (5%) doit être calculée sur le traitement régulier de l'employé plus la majoration prévue au sousparagraphe 41,09 b).

d) Pour les fins d'application des sous-paragraphes a) et b) qui précèdent, les jours fériés et chômés n'ont pas pour effet d'interrompre la durée de dix (10) jours ouvrables consécutifs.

e) Un même employé ne peut avoir droit simultanément aux rémunérations additionnelles prévues aux sous-paragraphes a) et b) qui précèdent.

43.04 Un employé dont le régime d'heures de travail comporte de travailler régulièrement des fins de semaine a droit pour chaque heure effectivement travaillée lors d'une deuxième fin de semaine consécutive ou partie de celle-ci à une prime de 1,99 $ l'heure.

Les heures travaillées lors de la deuxième fin de semaine consécutive ou partie de celle-ci doivent être inscrites dans la semaine régulière de travail de l'employé et être rémunérées à taux simple.

Pour bénéficier de cette prime, l'employé devra avoir préalablement travaillé une première fin de semaine complète selon les heures inscrites dans sa semaine régulière de travail et être rémunéré à taux simple pour les heures.

Lorsque l'employé travaille à sa demande deux (2) ou plusieurs fins de semaine consécutives, il n'a pas droit à la prime.

Aux fins d'application du présent paragraphe, une fin de semaine désigne une période continue de quarante-huit (48) heures incluant la totalité du samedi et du dimanche.

ARTICLE 44
DISPARITÉS RÉGIONALES

44.01 Isolement

1. Définitions:

Aux fins de l'application du présent article les expressions et termes suivants signifient:

a) Dépendant: Le conjoint, l'enfant à charge ou tout autre dépendant au sens de la Loi sur les impôts étant entendu que dans l'un ou l'autre des cas il doit résider avec l'employé. Cependant, pour les fins du présent article, les revenus tirés d'un emploi par le conjoint de l'employé n'ont pas pour effet de lui enlever son statut de dépendant. Le fait pour un enfant de fréquenter une école secondaire publique dans un autre endroit que le lieu de résidence de l'employé, ne lui enlève pas son statut de dépendant lorsque aucune école secondaire publique n'est accessible dans la localité où réside l'employé.

b) Point de départ: Domicile au sens légal du terme au moment du recrutement dans la mesure où il est situé dans l'une ou l'autre des localités du Québec. Ledit point de départ peut être modifié par entente entre l'employeur et l'employé sous réserve que celui-ci soit situé dans l'une ou l'autre des localités du Québec.

c) Secteurs: les secteurs suivants sont désignés comme isolés aux fins du présent paragraphe:

Secteur V: Akulivik, Ivujivik, Sugluk, Maricourt, Koartak, Bellin, Aupaluk, Baie-aux-Feuilles, Port-Nouveau-Québec.

Secteur IV: Nouveau-Comptoir, Eastmain, Fort Rupert, Nemiscau, Inoucdjouac, Povungnituk.

Secteur III: Comprend le territoire situé au nord du 51e degré de latitude incluant la réserve de Mistassini, Kuujjuak (Fort Chimo), Poste de la Baleine, Chisasibi (Fort Georges), Radisson, Sakami, Keyano et Caniapiscau, à l'exception de Gagnon, Fermont, Schefferville et des localités spécifiées aux secteurs IV et V. Comprend les localités de Parent et Sanmaur, Clova, Casey et Lac Cooper. Comprend le territoire de la Côte Nord, s'étendant à l'est de Havre St-Pierre, jusqu'à la limite du Labrador, y compris l'Île d'Anticosti.

Secteur II: Comprend les localités de Gagnon, Fermont, Schefferville. Comprend le territoire de la Côte Nord, situé à l'est de la Rivière Moisie et s'étendant jusqu'à Havre St-Pierre inclusivement. Comprend les Îles-de-la-Madeleine.

Secteur I: Comprend les localités situées dans les régions excentriques de la province, nommément: Chibougamau, Chapais, Matagami, Joutel, Lebel-sur-Quévillon, Témiscaming, Ville-Marie et la réserve de Waswanipi.

2. Niveau des primes:

a) L'employé qui exerce ses fonctions dans l'un ou l'autre des secteurs décrits ci-haut reçoit la prime annuelle suivante:

Secteurs	81-01-01	82-01-01	83-01-01
		Avec dépendants	
V	9 200	10 302	10 849
IV	7 798	8 731	9 195
III	5 996	6 714	7 071
II	4 764	5 335	5 618
I	3 854	4 316	4 545
		Sans dépendant	
V	5 219	5 844	6 154
IV	4 423	4 953	5 216
III	3 748	4 197	4 420
II	3 177	3 557	3 746
I	2 696	3 019	3 179

b) Dans le cas où les deux (2) membres d'un couple travaillent pour le même employeur ou que l'un et l'autre travaillent pour deux (2) employeurs différents des secteurs public et parapublic, un seul des deux (2) peut se prévaloir

de l'allocation applicable à l'employé avec dépendants, s'il y a un ou des dépendants autres que le conjoint. S'il n'y a pas d'autre dépendant que le conjoint, chacun a droit à la prime de l'échelle, sans dépendant et ce, malgré la définition de « dépendant » établie au présent article.

c) La prime prévue à l'alinéa a) ci-dessus est payée au moins mensuellement ou au prorata de la durée du séjour dans chaque secteur donné.

d) Ladite prime est réduite en fonction de toute journée ou demi-journée d'absence pour laquelle l'employé ne reçoit pas de traitement, de prestation ou d'indemnité; dans un tel cas la réduction à effectuer pour chaque heure d'absence est obtenue en divisant le montant de la prime par le produit du nombre d'heures de la semaine régulière de l'employé multiplié par 52.18.

Il en est de même dans le cas de l'employé dont la semaine de travail comporte un nombre d'heures moindre que celui prévu pour des employés du même groupe. Dans un tel cas, la réduction à effectuer est faite en utilisant la formule établie à l'alinéa précédent.

e) L'employé requis de travailler temporairement dans l'un ou l'autre des secteurs décrits ci-haut reçoit pour chaque jour complet (vingt-quatre (24) heures) la prime d'isolement prévue pour le secteur où il séjourne. Cependant, la prime ne lui est versée qu'après dix (10) couchers consécutifs dans l'un ou l'autre des secteurs.

Aux fins de la détermination de la prime à être versée quotidiennement conformément à l'alinéa précédent, on divise le montant de la prime annuelle « sans dépendant » correspondant au secteur par 365.25. Lorsqu'au cours d'une journée il y a séjour dans plus d'un secteur, le montant de la prime à être versée est déterminé par le lieu du coucher.

f) L'employé bénéficiant déjà d'une prime d'isolement reçoit, lorsqu'il est requis de travailler temporairement dans un autre secteur d'isolement, la prime correspondant à ce secteur à la place de sa prime habituelle.

3. Sorties:

L'employeur rembourse à l'employé dont le point de départ, au moment du recrutement, est situé à plus de cinquante (50) kilomètres (trente milles) de la localité où il exerce ses fonctions, ou à l'employé dont l'ancien port d'attache était situé à plus de cinquante (50) kilomètres (trente milles) de la localité où il exerce ses fonctions, les frais inhérents aux sorties suivantes pour lui et ses dépendants:

a) quatre (4) sorties par année, approximativement à tous les trois (3) mois, à l'employé sans dépendant et trois (3) sorties par année, approximativement à tous les quatre (4) mois, à l'employé avec dépendants lorsqu'il exerce ses fonctions dans les localités du secteur III à l'exclusion de celles énumérées au sous-paragraphe b) suivant, ou des secteurs IV et V et celles de Gagnon, Fermont et Schefferville;

b) une (1) sortie par année lorsqu'il exerce ses fonctions dans les localités de Havre St-Pierre, de Parent, de Clova, de Sanmaur ainsi que dans celles des Îles-de-la-Madeleine.

Ces frais sont remboursés sur production de pièces justificatives pour l'employé et ses dépendants jusqu'à concurrence, pour chacun, du coût du transport aller-retour entre son point de départ et la localité où il exerce ses fonctions et entre cette localité et Montréal pour l'employé « recruté à l'extérieur du Québec.

Le fait que le conjoint de l'employé travaille pour l'employeur ou un employeur des secteurs public et parapublic ne doit pas avoir pour effet de faire bénéficier l'employé d'un nombre de sorties supérieur à celui prévu ci-haut.

4. Divers:

a) L'employé recruté pour exercer ses fonctions dans une des localités visées au présent article et dont le point de départ, au moment du recrutement, est situé à plus de cinquante (50) kilomètres (trente milles) de cette localité a droit, sur présentation de pièces justificatives et conformément à la réglementation en vigueur, au remboursement des frais suivants:

1) le coût du transport de l'employé déplacé et de ses dépendants;

2) le coût du transport de ses effets personnels et ceux de ses dépendants jusqu'à concurrence de:

— deux cent vingt-huit (228) kg pour chaque adulte ou enfant de douze (12) ans ou plus;

— cent trente-sept (137) kg pour chaque enfant de moins de douze (12) ans;

3) le coût du transport de ses meubles meublants s'il y a lieu;

4) le coût d'entreposage de ses meubles meublants s'il y a lieu;

5) le coût du transport du véhicule motorisé s'il y a lieu, et ce, par route, bateau ou train;

6) si l'employé admissible aux dispositions des alinéas 2), 3) et 5) ci-dessus décide de ne pas s'en prévaloir immédiatement en totalité ou en partie, il y demeure admissible pendant l'année qui suit la date de son entrée en fonction

7) un employé a aussi droit au remboursement des frais prévus aux alinéas précités dans les cas suivants:

— lors de la résiliation ou du non-renouvellement de son engagement par l'employeur;

— lors de la fin d'emploi ou du retour définitif de l'employé; dans le cas des secteurs I et II, le remboursement n'est toutefois effectué qu'au prorata du temps travaillé par rapport à une période de référence établie à un an, sauf dans le cas de décès.

Toutefois, il n'y a droit que s'il ne se fait pas rembourser les frais par un autre régime, tel que le régime fédéral de la mobilité de la main-d'oeuvre.

Dans le cas où l'employé est recruté à l'extérieur du Québec, le montant total des frais remboursables ne doit pas excéder ce qu'il en aurait coûté pour un déplacement entre Montréal et le lieu où l'employé exerce ses fonctions.

b) Dans le cas du décès de l'employé ou de l'un de ses dépendants, l'employeur paie le transport pour le rapatriement de la dépouille mortelle. De plus, l'employeur rembourse aux dépendants les frais inhérents au déplacement aller-retour du lieu d'affectation au lieu d'inhumation situé au Québec.

c) L'employeur rembourse à l'employé, sur présentation de pièces justificatives et conformément à la réglementation en vigueur, les dépenses encourues en transit (repas, taxi et hébergement s'il y a lieu) pour lui-même et ses dépendants, lors du recrutement et de toute sortie réglementaire prévue au présent paragraphe, à la condition que ces frais ne soient pas assumés par un transporteur.

44.02 Primes de rétention

L'employé dont le port d'attache est à Sept-Îles ou à Port-Cartier reçoit une prime de rétention équivalente à huit pour cent (8%) de son traitement annuel.

44.03 Allocation d'adaptation

L'employé autochtone résidant dans les secteurs IV et V définis au paragraphe 44.01 ou dans les localités de Kuujjuak (Fort Chimo), Poste de la Baleine, Fort Georges et Radisson, dont le point de départ est situé dans l'un ou l'autre de ces secteurs, appelé à exercer ses fonctions de façon régulière en dehors des secteurs prévus au paragraphe 44.01 reçoit une allocation d'adaptation dont les conditions sont prévues ci-après:

a) Le montant de l'allocation est déterminé en fonction du niveau de l'allocation prévue au paragraphe 44.01 pour le secteur où est situé le point de départ de l'employé visé et ce, pour une période de trois (3) ans, selon un taux décroissant établi comme suit:

1re année: 100% de l'allocation annuelle d'isolement.

2e année: 66.6% de l'allocation annuelle d'isolement.

3e année: 33.3% de l'allocation annuelle d'isolement.

Cette allocation est payée conformément aux dispositions du sous-paragraphe c) du sous-paragraphe 2 du paragraphe 44.01.

b) Toutefois cet employé, lorsqu'il est soumis à l'isolement temporaire, n'a pas droit à l'allocation d'adaptation.

c) Cet employé a également droit aux divers bénéfices prévus au sous-paragraphe 4 du paragraphe 44.01 et ce, aux conditions applicables y énoncées.

d) Cet employé bénéficie pour une période de trois (3) ans du régime de retour suivant et ce, selon les modalités de remboursement et aux conditions prévues au sous-paragraphe 3 du paragraphe 44.01; les frais sont remboursés jusqu'à concurrence de l'équivalent du prix par avion d'un passage aller-retour entre Montréal ou Québec et le point de départ de l'employé.

Sans dépendant	Avec dépendants
1re année: 4 retours	3 retours par année
2ème année: 3 retours	2 retours par année
3ème année: 2 retours	1 retour par année

ARTICLE 45
ALLOCATION SPÉCIALE

45.01 Le constable du Tribunal de la jeunesse autorisé à transporter, dans sa voiture personnelle, une personne légalement sous sa garde dans l'exécution d'un mandat du Tribunal, ou à la demande des autorités compétentes, a droit, à compter de la date de la signature de la convention, à une indemnité additionnelle correspondante à celle prévue à la directive 5-74 et amendements dans le cas de transport d'équipe d'employés du travail extérieur.

ARTICLE 46
VERSEMENT DES GAINS

46.01 La pratique présente quant au paiement du traitement annuel est maintenue. La paie des employés leur est versée par chèque à tous les deux (2) jeudis sous enveloppe scellée. Si un jeudi coïncide avec un jour férié, la paie est versée le jour ouvrable précédent.

46.02 Les informations accompagnant le chèque de paie doivent indiquer tous les détails nécessaires à la conciliation des gains bruts avec les gains nets.

46,03 À la demande de l'employé, un acompte sur traitement, non inférieur à soixante-cinq pour cent (65%) de son traitement, est remis au plus tard dans les cinq (5) jours de la date du versement prévu au paragraphe 46,01 à tout employé déjà inscrit sur la paie régulière et ayant droit à sa paie mais dont le chèque de paie n'a pas pu être versé à l'employé conformément au paragraphe 46,01 pour un motif hors de son contrôle.

46,04 Les nouveaux employés et les employés qui reviennent au travail après une absence sans traitement reçoivent leur paie dans les quarante-cinq (45) jours qui suivent leur entrée en fonction consécutive à leur nomination ou leur retour au travail. Il est entendu de plus que ces employés peuvent bénéficier des acomptes sur traitement prévus au paragraphe 46,03.

46,05 Les sommes dues pour du travail en temps supplémentaire ainsi que les primes et allocations, sauf si autrement stipulé, sont payées dans les quarante-cinq (45) jours qui suivent la fin de la période de paie au cours de laquelle elles ont été gagnées.

46,06 Les sommes que l'employeur doit payer à un employé en exécution d'une sentence arbitrale ou en exécution d'une transaction intervenue entre les parties et disposant d'un grief sont payables dans les quarante-cinq (45) jours de la signature de la transaction ou, selon le cas, de la date du jugement et portent intérêt à compter de la date du grief.

46,07 Lorsque le défaut de paiement dans le délai prévu est imputable à l'employeur, le traitement dû, déduction faite des avances octroyées à l'employé, porte intérêt au taux fixé par règlement adopté en vertu de l'article 28 de la Loi sur le ministère du Revenu à compter de l'expiration du délai de quarante-cinq (45) jours dans le cas du paragraphe 46,04 et à compter de l'expiration d'un délai de trente (30) jours dans le cas de la paie régulière. Il en est de même des montants payables suivant les dispositions des paragraphes 46,05 et 46,06 qui portent intérêt à compter de l'expiration des délais prévus auxdits paragraphes. Toute somme d'intérêt inférieure à un (1) dollar n'est pas remboursable par l'employeur.

46,08 Le taux horaire d'un employé s'obtient en divisant son traitement annuel par 2087,2.

46,09 Au départ de l'employé qui aura donné un préavis de trente (30) jours à cet effet, l'employeur lui remet un état détaillé des montants dus aux titres de traitement, de congés de maladie et de vacances.

Ces sommes que l'employeur doit payer à un employé sont payables dans les soixante (60) jours suivant la date du départ de l'employé.

L'ex-employé qui, après son départ, se croit lésé par suite d'une prétendue violation ou fausse interprétation des dispositions du présent paragraphe peut soumettre un grief suivant la procédure prévue à l'article 12 de la convention.

46,10 Avant de réclamer d'un employé des montants qui lui ont été versés en trop, l'employeur consulte l'employé sur le mode de remboursement.

S'il n'y a pas entente entre l'employeur et l'employé sur le mode de remboursement, l'employeur ne peut retenir, par période de paie, plus de 5,00 $ par 100,00 $ de dette initiale.

Toutefois, les dispositions du présent paragraphe ne s'appliquent pas aux montants versés en trop en raison des retards à réduire le traitement en application du régime d'assurance-salaire. Dans un tel cas, la retenue est effectuée automatiquement, au retour au travail, pendant une période égale à celle au cours de laquelle le versement en trop a été effectué.

ARTICLE 47
FRAIS DE DÉMÉNAGEMENT

47,01 Les dispositions du présent article visent tout employé qui, à la demande de l'employeur, fait l'objet d'un changement de port d'attache impliquant un changement de domicile.

47,02 Cet employé doit être avisé par écrit de son nouveau lieu de travail, au moins trois (3) mois à l'avance. Cependant, si l'employé a des enfants à charge résidant chez lui qui fréquentent une maison d'enseignement, l'employeur ne doit pas exiger que l'employé déménage avant la fin de l'année scolaire en cours, sauf s'il y consent.

47,03 Après avoir obtenu l'autorisation du sous-ministre, cet employé peut bénéficier des allocations prévues ci-après.

PERMIS D'ABSENCE

47,04 Tout employé déplacé a droit aux permis d'absences suivants:

a) permis d'absence avec traitement, d'une durée maximale de trois (3) jours ouvrables, sans compter la durée du trajet aller-retour, pour se chercher un nouveau domicile. À cette occasion, l'employeur rembourse à l'employé, pour lui et son conjoint, les frais de transport pour un voyage aller et retour ainsi que les frais de séjour au nouvel endroit pour une période n'excédant pas trois (3) jours, et ce, conformément à la réglementation concernant les frais de voyage;

b) permis d'absence avec traitement de trois (3) jours ouvrables pour déménager et emménager. À cette occasion, les frais de séjour et de transport de l'employé et de ses dépendants lui sont remboursés conformément à la réglementation concernant les frais de voyage.

FRAIS DE DÉMÉNAGEMENT

47.05 L'employeur s'engage à rembourser, sur production de pièces justificatives, les frais encourus pour le transport des meubles meublants et effets personnels de l'employé visé et de ses dépendants, y compris l'emballage, le déballage et le coût de la prime d'assurance, ou les frais de remorquage d'une maison mobile.

Un estimé provenant de deux (2) fournisseurs différents doit être fourni par l'employé avant qu'autorisation ne soit donnée pour encourir les dépenses mentionnées au présent paragraphe.

47.06 Toutefois, l'employeur ne paie pas le coût de transport du véhicule personnel de l'employé à moins que l'endroit de sa nouvelle résidence ne soit inaccessible par la route. De même, les frais de transport d'une embarcation ne sont pas remboursés par l'employeur.

ENTREPOSAGE DES MEUBLES

47.07 Lorsqu'un déménagement d'un domicile à un autre ne peut s'effectuer directement pour des raisons de force majeure, l'employeur paie les frais d'entreposage des meubles meublants et effets personnels de l'employé et de ses dépendants pour une période ne dépassant pas deux (2) mois.

COMPENSATION POUR LES DÉPENSES CONCOMITANTES

47.08 L'employeur paie un montant de sept cent cinquante dollars (750,00 $) à l'employé déplacé qui a un conjoint, ou de deux cents dollars (200,00 $) s'il n'a pas de conjoint, en compensation des dépenses connexes de déplacement (tapis, draperies, débranchement et raccordement d'appareils électriques ou de maisons mobiles, nettoyage, frais de gardienne, etc ...), à moins que cet employé ne soit affecté ou muté à un lieu où des facilités complètes sont mises à sa disposition par l'employeur. Toutefois, le montant de sept cent cinquante dollars (750,00 $) payable à l'employé déplacé qui a un conjoint est également payable à l'employé qui n'a pas de conjoint et qui tient logement.

RUPTURE DE BAIL

47.09 À l'abandon d'un logement sans bail écrit, l'employeur paie, s'il y a lieu, à l'employé visé au paragraphe 47.01 une compensation égale à la valeur d'un (1) mois de loyer. S'il y a un bail, l'employeur dédommage, pour une période maximale de trois (3) mois de loyer, l'employé qui doit résilier son bail et pour lequel le propriétaire exige une compensation. Dans les deux (2) cas, l'employé doit attester le bien-fondé de la requête du propriétaire et produire les pièces justificatives.

47.10 Les frais raisonnables d'annonce pour la sous-location sont à la charge de l'employeur, si l'employé choisit de sous-louer lui-même son logement.

VENTE ET ACHAT DE RÉSIDENCE

47.11 L'employeur paie, au moment du déplacement, relativement à la vente et/ou l'achat de la maison-résidence principale de l'employé déplacé, les dépenses suivantes sur production des contrats ou pièces justificatives:

a) les honoraires d'un agent immobilier sur production du contrat avec l'agent immobilier immédiatement après sa passation, du contrat de vente et du compte d'honoraires de l'agent;

b) les frais d'actes notariés occasionnés par la vente et, le cas échéant, l'achat d'une maison-résidence principale à son nouveau lieu de domicile, à la condition que l'employé soit déjà propriétaire de la maison-résidence principale qu'il occupait au moment du déplacement et qu'il l'ait vendue;

c) la pénalité prévue au contrat d'hypothèque pour le remboursement prématuré du prêt hypothécaire;

d) la taxe de mutation.

Toutefois, lorsqu'une résidence principale est partie d'une maison à revenu, l'employé n'a droit aux bénéfices prévus au présent paragraphe que proportionnellement à ce que représente la valeur de la résidence de l'employé par rapport à la valeur de cette propriété.

47.12 Si la maison-résidence principale de l'employé déplacé, quoique mise en vente à un prix raisonnable, n'est pas vendue au moment où l'employé doit assumer un nouvel engagement pour se loger, l'employeur rembourse à l'employé, pour une période allant jusqu'à trois (3) mois, les dépenses suivantes sur production des pièces justificatives:

a) les taxes municipales et scolaires;

b) l'intérêt sur l'hypothèque;

c) le coût de la prime d'assurance.

Dans ce cas, l'employeur ne rembourse pas les frais relatifs à la garde de la maison non vendue.

FRAIS DE SÉJOUR

47,13 L'employeur rembourse les frais de déplacement et de séjour, conformément à la réglementation concernant les frais de voyage, pour une durée maximale de trois (3) mois à compter du début de la période de préavis prévue au paragraphe 47,02, lorsqu'il est nécessaire que l'employé se rende à son nouveau lieu de travail avant l'expiration de ce préavis.

47,14 Lorsqu'un déménagement d'un domicile à un autre ne peut s'effectuer directement pour des raisons de force majeure, l'employeur paie les frais de séjour de l'employé et de ses dépendants, conformément à la réglementation concernant les frais de voyage pour une période ne dépassant pas deux (2) mois.

47,15 Dans des circonstances exceptionnelles, si le sous-ministre autorise une prolongation des périodes mentionnées aux paragraphes 47,13 et 47,14, l'employé doit assumer une partie des dépenses occasionnées par cette prolongation. Dans ce cas, la contribution de l'employé est basée sur son coût de vie normal.

47,16 Si le déménagement est retardé avec l'autorisation du sous-ministre et si les dépendants de l'employé ne sont pas relogés immédiatement, l'employeur rembourse les frais de transport de l'employé, pour visiter sa famille:

a) à toutes les deux (2) semaines, jusqu'à concurrence de cinq cent soixante-trois (563) kilomètres si la distance à parcourir ne dépasse pas cinq cent soixante-trois (563) kilomètres, aller-retour; et

b) une (1) fois par mois, jusqu'à concurrence de mille six cent neuf (1 609) kilomètres, si la distance à parcourir aller et retour est supérieure à cinq cent soixante-trois (563) kilomètres.

EXCLUSIONS

47,17 Les dispositions des paragraphes 47,11 et 47,12 ne s'appliquent pas dans le cas d'un déplacement prévu pour une période définie ne dépassant pas deux (2) ans.

Cependant, l'employeur paie à l'employé-propriétaire, sur présentation des baux, le montant de son loyer pendant au plus trois (3) mois si sa maison-résidence principale n'est pas louée au moment où il doit assumer de nouvelles obligations pour se loger dans la localité où il est déplacé.

De plus, l'employeur lui rembourse les frais raisonnables d'annonce et les frais d'au plus deux (2) voyages occasionnés par la location de sa maison-résidence principale, sur présentation des pièces justificatives et conformément à la réglementation concernant les frais de voyage.

ARTICLE 48
FRAIS DE VOYAGE

48,01 Sauf lorsqu'autrement convenu dans la convention les frais de voyage, d'assignation et d'usage de voitures personnelles sont réglementés par la directive no 5-74 concernant les frais de voyage, refondue par le C.T. 139300 du 25 mai 1982 et ses amendements.

L'employé qui se croit lésé par l'interprétation dudit règlement peut soumettre son grief selon la procédure des griefs et d'arbitrage prévue aux articles 12 et 13 de la convention.

48,02 L'employeur peut en tout temps modifier la réglementation prévue au présent article après avoir pris avis du syndicat sous réserve qu'aucune modification ainsi apportée ne doit avoir pour effet de modifier à la baisse le régime des frais de voyage visé au présent article.

48,03 Est admissible à remboursement le repas pris par le constable du Tribunal de la jeunesse alors qu'il exécute un mandat du Tribunal.

Lorsque les dispositions du paragraphe précédent s'appliquent, les dispositions prévues au paragraphe 42,05 ne peuvent pas s'appliquer.

48,04 Aucune déduction ne sera faite du traitement des agents de pêcheries pour leur nourriture lorsqu'ils sont en mer.

48,05 Les frais de déplacement encourus par un employé qui, en dehors de son lieu de travail, participe à une entrevue suite à une offre affichée d'affectation ou mutation, sont remboursés conformément à la directive mentionnée au paragraphe 48,01, en autant que cet employé satisfasse aux conditions d'admission et aux exigences du secteur d'activités de l'emploi visé.

48,06 L'employeur convient d'entreprendre au début des années 1983, 1984 et 1985, une révision des indemnités pour les frais de repas et pour l'usage de voitures personnelles aux fins d'apporter, s'il y a lieu, une modification au tarif d'indemnisation prévu pour les frais de repas ou pour l'usage des véhicules automobiles, pour tenir compte des augmentations de coût observées par rapport aux coûts établis pour la détermination du tarif en vigueur.

L'employeur consulte le syndicat sur la révision effectuée et toute modification de l'indemnité pour usages de voitures personnelles, s'il y a lieu, entre en vigueur le 1er avril de l'année de la révision.

ARTICLE 49
GRÈVE ET LOCK-OUT

49,01 Les parties conviennent que, pendant la durée de la convention:

a) l'employeur n'imposera pas le lock-out;

b) il n'y aura ni grève, ni arrêt temporaire ou ralentissement de travail, ni « journée d'étude », ni autres actions similaires de la part des employés;

c) ni le syndicat, ni personne agissant pour lui ou en son nom n'ordonnera, n'encouragera ou ne supportera l'une ou l'autre des actions mentionnées à l'alinéa b) qui précède.

ARTICLE 50
DURÉE DE LA CONVENTION

50,01 Cette convention est en vigueur à compter de la date de sa signature jusqu'au 31 décembre 1985.

50,02 Les dispositions de l'article 42 et du paragraphe 43.03 rétroagisent au 1er janvier 1981 pour les employés qui sont encore en fonction à la date de signature de la convention.

50,03 Les dispositions des présentes continuent de s'appliquer après l'expiration du terme, de jour en jour, jusqu'au remplacement de cette convention.

APPENDICE « A »
Relatif aux horaires de travail des agents de pêcheries de Blanc-Sablon

Les employés mentionnés précédemment ne sont pas régis par l'article 30 de la convention.

a) La semaine régulière de travail de ces employés est en moyenne de cinq (5) jours et de quarante (40) heures de travail par semaine; la moyenne des jours et des heures de travail de ces employés est computée sur un cycle annuel.

Ces heures de travail s'appliquent tout autant aux équipes de terre qu'aux équipes de mer.

L'application de ce paragraphe pourra faire l'objet de discussion en vertu de l'article 10 de la convention lorsque la navigation devra s'effectuer dans des conditions particulières.

Il est convenu qu'il y aura au moins deux (2) agents de pêcheries sur chaque équipe lorsque ces employés sont en mer.

b) Sauf lorsqu'il est autrement stipulé, les moyennes annuelles de jours et d'heures de travail sont calculées à compter du 1er avril de chaque année.

c) Si l'employeur établit un nouveau régime d'heures de travail différent de ceux déjà décrits au paragraphe a), il en donnera avis écrit au syndicat trente (30) jours avant sa mise en force. Dans les quinze (15) jours qui suivent la réception de l'avis, le syndicat pourra rencontrer l'employeur, sur demande, pour discuter des modalités d'application du changement, y compris une compensation, s'il y a lieu. À défaut d'entente sur les modalités d'application dans les quinze (15) jours qui suivent la dernière rencontre entre les parties, ou si le syndicat croit que le nouveau régime n'est pas couvert par l'une ou l'autre des circonstances décrites au paragraphe a), le syndicat pourra recourir à la procédure des griefs (troisième étape).

d) Les employés travaillant sur quarts (rotatifs ou non) jouissent d'une période d'arrêt de travail d'une demi-heure (0,5) payée par quart afin de prendre leur repas; le moment de cet arrêt de travail se situe généralement dans les périodes définies au paragraphe 42,05.

e) Le temps des employés dont les fonctions comportent de travailler pendant leur période de repas, ainsi que le temps pris pour repas pour ceux qui n'ont pas droit à plus de trente (30) minutes à cette fin, sera considéré comme temps travaillé.

f) Les employés devront arriver au lieu de leur travail quinze (15) minutes avant le début de leur période de travail.

Dans les cas où la nécessité du service ne l'exige pas, le paragraphe ci-haut ne s'appliquera pas.

g) Il est loisible à deux (2) employés d'échanger entre eux leurs jours de congé et leurs quarts de travail seulement après entente écrite avec leur supérieur hiérarchique ou son représentant. Le taux de temps de surtemps ne s'applique pas dans ce cas.

ANNEXE 1
TEMPS DE DÉPLACEMENT DES EMPLOYÉS POUR LES ABSENCES POUR ACTIVITÉS SYNDICALES ET CONJOINTES

Aller en heures	Distance en kilomètres	Retour en heures
1	0-99	1
2	100-199	2
3	200-299	3
4	300-399	4
5	400-499	5
6	500-599	6
7	600-699	7
8	700-plus	8

Le temps de l'activité s'ajoute aux heures accordées pour le déplacement.

ANNEXE 2
LISTE DES DISTRICTS AUX FINS D'APPLICATION DE L'ARTICLE 11 — REPRÉSENTATION SYNDICALE

A) Ministère de l'Agriculture, des Pêcheries et de l'Alimentation

Districts:
1. New-Carlisle
2. Gaspé
3. Rimouski
4. Québec
5. Hauterive
6. Havre Saint-Pierre
7. Blanc Sablon
8. Îles-de-la-Madeleine
9. Grande-Rivière

B) Ministère de la Justice

District 1
— Saint-Hyacinthe
— Sherbrooke
— Hull

District 2
— Saint-Jérôme
— Joliette
— Valleyfield
— Val d'Or
— Chicoutimi

District 3
— Québec
— Saint-Joseph de Beauce
— Rivière-du-Loup
— Rimouski
— Baie Comeau

District 4
— Trois-Rivières
— Shawinigan
— Montréal
— Longueuil

ANNEXE 3
LISTE DES ARBITRES

Arbitre en chef:
le juge Jean Bérubé

Arbitres:

le juge Alfred Crowe
le juge Pierre Verdy
le juge Gilles Trudel
le juge Paul Mailloux
le juge Gaston Michaud
le juge Denis Aubé
le juge Louis Vaillancourt
le juge Claude-René Dumais
le juge Sarto Cloutier

ANNEXE 4
DÉBUT DE LA PREMIÈRE PÉRIODE DE PAIE DE MAI ET DE NOVEMBRE

— 28 avril 1983
— 27 octobre 1983
— 26 avril 1984
— 25 octobre 1984
— 25 avril 1985
— 24 octobre 1985

ANNEXE 5
LISTE DES JOURS FÉRIÉS

JOURS FÉRIÉS	1984	1985			
Jour de l'An	Lundi, 2 janvier	Mardi, 1er janvier	Fête du travail	Lundi, 3 septembre	Lundi, 2 septembre
Lendemain du Jour de l'An	Mardi, 3 janvier	Mercredi, 2 janvier	Fête de l'Action de Grâces	Lundi, 8 octobre	Lundi, 14 octobre
Vendredi Saint	Vendredi, 20 avril	Vendredi, 5 avril	Veille de Noël	Lundi, 24 décembre	Mardi, 24 décembre
Lundi de Pâques	Lundi, 23 avril	Lundi, 8 avril	Fête de Noël	Mardi, 25 décembre	Mercredi, 25 décembre
Fête de Dollard et de la Reine	Lundi, 21 mai	Lundi, 20 mai	Lendemain de Noël	Mercredi, 26 décembre	Jeudi, 26 décembre
Fête nationale	Lundi, 25 juin	Lundi, 24 juin	Veille du Jour de l'An	Lundi, 31 décembre	Mardi, 31 décembre
Confédération	Lundi, 2 juillet	Lundi, 1er juillet			

ANNEXE 6
ÉCHELLE DE TRAITEMENTS ANNUELS
AGENTS DE PÊCHERIES (301)

Classe	Échelon	Du 81-01-01 au 81-12-31	Du 82-01-01 au 82-06-30	Du 82-07-01 au 82-12-31	Du 83-01-01 au 83-12-31	Du 84-01-01 au 84-12-31
Nominale	1	20 493	21 509	22 505	22 955	23 999
	2	21 143	22 192	23 219	23 683	24 761
	3	21 813	22 895	23 955	24 434	25 546
	4	22 504	23 620	24 714	25 208	26 355
	5	23 217	24 369	25 497	26 007	27 190
Principale	1	24 912	26 148	27 358	27 905	29 175
	2	25 784	27 063	28 316	28 882	30 196

ANNEXE 6
ÉCHELLE DE TRAITEMENTS ANNUELS
CONSTABLES AU TRIBUNAL DE LA JEUNESSE (302)

Classe	Échelon	Du 81-01-01 au 81-12-31	Du 82-01-01 au 82-06-30	Du 82-07-01 au 82-12-31	Du 83-01-01 au 83-12-31	Du 84-01-01 au 84-12-31
Nominale	1	21 567	22 637	23 685	24 159	25 258
	2	22 264	23 368	24 450	24 939	26 074
	3	22 983	24 123	25 240	25 745	26 916
	4	23 727	24 904	26 057	26 578	27 787
	5	24 495	25 710	26 900	27 438	28 686

1.
LETTRE D'ENTENTE RELATIVE À L'ACQUITTEMENT DES FRAIS DES ARBITRES PRÉVUS À LA CONVENTION

Pour donner suite aux dispositions du paragraphe 13.09 de la convention, il est convenu que la moitié des dépenses et de la partie du traitement annuel des arbitres des diverses conventions collectives de la fonction publique pour le temps consacré par eux à l'arbitrage, tel que déterminé par l'arbitre en chef au 31 décembre de chaque année, soient assumées par le syndicat de la façon suivante:

le total des dépenses et traitements visés plus haut est divisé par le nombre d'employés régis par les diverses unités syndicales de la fonction publique au 1er juillet de chaque année et le quotient ainsi obtenu est multiplié par le nombre d'employés assujettis à la convention au 1er juillet de chaque année.

Le syndicat acquitte dans les trente (30) jours de l'envoi de la facture par l'employeur le montant réclamé.

EN FOI DE QUOI, les parties ont signé à Québec, ce

SYNDICAT DES AGENTS DE LA PAIX DE LA FONCTION PUBLIQUE

GOUVERNEMENT DU QUÉBEC

SYNDICAT DES AGENTS DE LA PAIX DE LA FONCTION PUBLIQUE

2.
LETTRE D'ENTENTE RELATIVE À L'APPLICATION DES DISPOSITIONS DE LA CONVENTION AUX EMPLOYÉS OCCASIONNELS

Les parties, par leurs représentants dûment mandatés, conviennent que les dispositions de la convention, unité « agents de la paix » s'appliquent aux employés occasionnels de la façon suivante:

1. Les dispositions des articles suivants s'appliquent aux employés occasionnels avec ou sans droit de rappel:

1 — Interprétation
2 — Reconnaissance du syndicat
3 — Responsabilités et fonctions de l'employeur à l'exception du paragraphe 3.02
4 — Pratiques interdites
5 — Régime syndical
6 — Droit d'affichage et transmission de documents
7 — Réunions syndicales
12 — Règlement des griefs
13 — Arbitrage
24 — Arbitrage des différends
26 — Langue de travail
27 — Hygiène et sécurité
28 — Costumes et uniformes à l'exception du paragraphe 28.05
31 — Absences sans traitement
34 — Vacances
39 — Accidents du travail
41 — Rémunération
42 — Temps supplémentaires à l'exception du paragraphe 42.03
43 — Primes
44 — Disparités régionales
45 — Allocations spéciales
46 — Versement des gains
48 — Frais de voyage
49 — Grève et lock-out
50 — Durée de la convention

— Annexe 3 relative à la liste des arbitres

— Annexe 6 relative aux échelles de traitement

— Lettre d'entente (no 1) relative à l'acquittement des frais des arbitres prévus à la convention

— Lettre d'entente (no 4) relative à l'essai d'un nouveau régime d'heures de travail pour les agents de pêcheries

— Lettre d'entente (no 5) relative à l'application de la loi sur la santé et sur la sécurité au travail (Loi 17)

2. Les dispositions des articles suivants ne s'appliquent pas aux employés occasionnels avec ou sans droit de rappel:

8 — Absences pour activités syndicales
9 — Absences pour activités conjointes
10 — Comité paritaire
11 — Représentation syndicale
17 — Statut de permanent à l'exception de 17,05, qui s'applique aux employés occasionnels avec droit de rappel
19 — Promotion et avancement d'échelon à l'exception des paragraphes 19,07 et 19,08
21 — Changements techniques, technologiques ou administratifs
Déplacement d'une unité administrative
Cession d'une unité administrative
Surplus ministériel d'employés
22 — Stabilité d'emploi et placement des employés
23 — Sécurité d'emploi
25 — Développement des ressources humaines
32 — Charges publiques et services communautaires
40 — Régime de retraite, sous réserve des modifications pouvant être apportées à la Loi

— Annexe 1 relative aux absences pour activités syndicales

— Annexe 4 relative aux dates d'avancement d'échelon

3. Les dispositions des articles suivants s'appliquent uniquement aux employés occasionnels avec droit de rappel ainsi qu'aux employés occasionnels embauchés pour une période d'un an (1) ou plus et ce, uniquement pour les périodes effectivement travaillées.

14 — Mesures disciplinaires et administratives
18 — Service et service continu
33 — Congé pour affaires judiciaires
36 — Congés sociaux
38 — Régimes d'assurance-vie, maladie et salaire
47 — Frais de déménagement

— Annexe 5 relative à la liste des jours fériés

4. Les dispositions de l'article 35 (Jours fériés et chômés) de la convention s'appliquent aux employés occasionnels avec droit de rappel ainsi qu'aux employés occasionnels embauchés pour une période d'un (1) an ou plus et ce, uniquement pour les périodes effectivement travaillées.

Toutefois, les employés occasionnels sans droit de rappel ont droit au maintien de leur traitement à l'occasion de la Fête nationale et ce, aux conditions stipulées dans la Loi sur la Fête nationale.

Les employés occasionnels sans droit de rappel qui sont requis de travailler à l'occasion d'un des jours fériés et chômés prévus à l'annexe 5 reçoivent pour le nombre d'heures travaillées une rémunération au taux des heures supplémentaires.

5. Les dispositions de l'article 15 (Classification et classement) de la convention s'appliquent de la façon suivante:

a) Les dispositions du paragraphe 15,01 s'appliquent aux employés occasionnels avec ou sans droit de rappel.

b) Les dispositions des paragraphes 15,02 à 15,04 s'appliquent uniquement aux employés occasionnels avec droit de rappel.

c) Les dispositions du paragraphe 15,05 s'appliquent aux employés occasionnels avec ou sans droit de rappel, mais seulement en ce qui concerne les dispositions prévues sous la rubrique « Classification » et les conditions spécifiques d'admission aux examens prévues sous la rubrique « Recrutement ».

d) Les dispositions du paragraphe 15,06 s'appliquent aux employés occasionnels avec ou sans droit de rappel.

e) Les dispositions des paragraphes 15,07 à 15,11 ne s'appliquent pas aux employés occasionnels avec ou sans droit de rappel.

6. Les dispositions de l'article 16 (Notation) de la convention s'appliquent uniquement aux employés occasionnels avec droit de rappel et aux employés occasionnels embauchés pour plus d'un (1) an.

7. Les dispositions de l'article 20 (Mouvements de personnel, rappel et mise à pied) de la convention s'appliquent de la façon suivante:

a) Les dispositions des paragraphes 20,01 à 20,06 inclusivement ne s'appliquent pas aux employés occasionnels avec ou sans droit de rappel.

b) Les dispositions des paragraphes 20,07 à 20,14 inclusivement s'appliquent uniquement aux employés occasionnels avec droit de rappel.

c) Les dispositions du paragraphe 20,15 s'appliquent aux employés occasionnels avec ou sans droit de rappel.

8. Les dispositions de l'article 30 (Heures de travail) de la convention s'appliquent aux employés occasionnels avec ou sans droit de rappel, à l'exception des dispositions du paragraphe 30,04 dans le cas des employés occasionnels sans droit de rappel.

9. Les dispositions de l'article 34 (Vacances) de la convention s'appliquent aux employés occasionnels embauchés pour une période d'un (1) an ou plus et ce, uniquement pour les périodes effectivement travaillées, tel qu'indiqué au paragraphe 34.11.

10. Les dispositions de l'article 37 (Droits parentaux) de la convention s'applique aux employés occasionnels avec droit de rappel ainsi qu'aux employés occasionnels embauchés pour une période d'un (1) an ou plus et ce, uniquement pour les périodes où ils auraient effectivement travaillé.

EN FOI DE QUOI, les parties ont signé à Québec, ce

SYNDICAT DES AGENTS DE LA PAIX DE LA FONCTION PUBLIQUE

GOUVERNEMENT DU QUÉBEC

SYNDICAT DES AGENTS DE LA PAIX DE LA FONCTION PUBLIQUE

3.
LETTRE D'ENTENTE RELATIVE À L'ÉTABLISSEMENT DES PREMIÈRES LISTES DE RAPPEL DES EMPLOYÉS OCCASIONNELS

Les parties, par leurs représentants dûment mandatés, conviennent des dispositions suivantes relativement à l'établissement des premières listes de rappel des employés occasionnels:

a) Pour acquérir un droit de rappel, un employé occasionnel doit:

1) avoir été nommé et avoir travaillé effectivement pendant une période continue d'au moins trois (3) mois dans un même emploi qui chaque année doit être occupé pour une durée non inférieure à trois (3) mois, et

2) avoir fait l'objet d'une évaluation positive.

b) Ces listes sont établies par district et doivent indiquer entre autres la classe d'emploi, la durée de service et le lieu de résidence de chaque employé.

c) Le rang de chaque employé dans une liste de rappel est déterminé par la durée de son service effectué dans un même district, calculé conformément au sous-paragraphe 1,01 k) de la convention et ce, à compter du 1er avril 1982.

d) Si dans un district, plusieurs employés ont la même durée de service, leur rang dans la liste de rappel est alors établi par ordre alphabétique.

e) Dans les trente (30) jours suivant la signature de la convention, les listes de rappel établies selon les critères ci-avant décrits sont affichées; copies de ces listes sont transmises au syndicat dans le même délai.

f) Un employé peut, dans les trente (30) jours de l'affichage des listes par le ministère, recourir à la procédure de règlement des griefs uniquement pour contester son rang dans la liste et la durée de son service depuis la date de la signature de la présente convention.

g) Le contenu de toutes listes est considéré final et accepté par les parties dans les trente (30) jours de l'affichage des listes par le ministère.

EN FOI DE QUOI, les parties ont signé à Québec, ce

SYNDICAT DES AGENTS DE LA PAIX DE LA FONCTION PUBLIQUE

GOUVERNEMENT DU QUÉBEC

SYNDICAT DES AGENTS DE LA PAIX DE LA FONCTION PUBLIQUE

4.
LETTRE D'ENTENTE RELATIVE À L'ESSAI D'UN NOUVEAU RÉGIME D'HEURES DE TRAVAIL POUR LES AGENTS DE PÊCHERIES

Les parties, par leurs représentants dûment mandatés, s'engagent à mettre à l'essai pour l'année financière 1984-1985 un nouveau régime d'heures de travail pour les agents de pêcheries à l'exception de ceux du district de Blanc-Sablon. Durant cet essai, les employés mentionnés précédemment ne sont pas régis par l'article 30 et le paragraphe 42.04 de la convention.

Ce nouveau régime d'heures de travail comporte les caractéristiques suivantes:

a) Les employés ont, en moyenne annuelle, une semaine régulière de quarante (40) heures de travail et une journée régulière de huit (8) heures; la moyenne des jours et des heures de travail de ces employés est computée sur un cycle annuel de 2087,2 heures. Ces heures de travail s'appliquent tout autant aux équipes de terre qu'aux équipes de mer.

Au cours de la période du 1er avril au 31 octobre:

— Agents de pêcheries classe nominale

La journée de travail des agents de pêcheries classe nominale est d'au moins huit (8) heures. Les jours de travail et de congé sont établis sur un cycle de six (6) semaines de la façon suivante: huit (8) jours de travail suivis de deux (2) jours de congé et huit (8) jours de travail suivis de trois (3) jours de congé lorsque les agents de pêcheries classe nominale effectuent des patrouilles terrestres; et, dix-sept (17) jours de travail suivis de quatre (4) jours de congé lorsque les agents de pêcheries classe nominale effectuent des patrouilles maritimes.

Malgré ce qui précède, lorsque les nécessités du service l'exigent, l'employeur peut modifier la répartition des jours de travail des agents de pêcheries classe nominale sous condition qu'il leur accorde neuf (9) jours de congé sur un cycle de six (6) semaines incluant une (1) fin de semaine complète par trois (3) semaines de travail.

De plus, s'il advenait qu'un agent de pêcheries classe nominale doive voyager pour les fins de son travail lors de ses jours de congé, l'employeur lui accordera un nombre de congés équivalent lors de la fin de semaine qui précède ou qui suit immédiatement sa patrouille maritime.

Malgré ce qui précède, les jours de travail des agents de pêcheries classe nominale du district de Québec ne comportent pas de cycle de six (6) semaines et sont répartis de la façon suivante: sept (7) jours de travail suivis de trois (3) jours de congé.

Les agents de pêcheries classe nominale recevront au cours de la période du 1er novembre au 31 mars un nombre d'heures de congé rémunérées au taux régulier de leur traitement équivalent au nombre d'heures de travail faites en plus de leur semaine régulière de travail au cours de la période du 1er avril au 31 octobre.

— Agents de pêcheries classe principale

La journée de travail des agents de pêcheries classe principale est d'au moins huit (8) heures. Les jours de travail et de congé sont établis sur un cycle de six (6) semaines de la façon suivante: dix-sept (17) jours de travail suivis de quatre (4) jours de congé et dix-sept (17) jours de travail suivis de quatre (4) jours de congé.

Malgré ce qui précède, lorsque les nécessités du service l'exigent, l'employeur peut modifier la répartition des jours de travail des agents de pêcheries classe principale sous condition qu'il leur accorde huit (8) jours de congé sur un cycle de six (6) semaines.

De plus, s'il advenait qu'un agent de pêcheries classe principale doive voyager pour les fins de son travail lors de ses jours de congé, l'employeur lui accordera un nombre de jours de congés équivalent immédiatement avant ou après sa patrouille maritime.

Les agents de pêcheries classe principale recevront au cours de la période du 1er novembre au 31 mars un nombre d'heures de congé rémunérées au taux régulier de leur traitement équivalent au nombre d'heures de travail faites en plus de leur semaine régulière de travail au cours de la période du 1er avril au 31 octobre.

Au cours de la période du 1er novembre au 31 mars:

— Agents de pêcheries classe nominale
— Agents de pêcheries classe principale

Les employés reçoivent un nombre d'heures de congé rémunérées au taux régulier de leur traitement équivalent au nombre d'heures de travail faites en plus de leur semaine régulière de travail au cours de la période du 1er avril au 31 octobre.

Si les stipulations de l'alinéa précédent ne peuvent être respectées, les employés seront rémunérés à taux de temps supplémentaire pour chaque heure non remise en congé dans les délais stipulés. Aux fins de ce calcul, l'année commence le 1er avril.

Le nombre d'heures de travail à être effectuées par un employé s'obtient en soustrayant de 2087,2 heures le nombre d'heures de travail effectuées par celui-ci au cours de la période du 1er avril au 31 octobre.

La journée de travail est d'au moins huit (8) heures. Les jours de travail sont répartis de la façon suivante: cinq (5) jours de travail suivis de deux (2) jours de congé.

b) Malgré les dispositions du paragraphe a), les dates du 1er avril et du 1er novembre pourront être déplacées d'une période maximale de quinze (15) jours pour répondre aux exigences du service.

c) Les cédules des jours de travail et de congé des agents de pêcheries classe nominale sont affichées au plus tard le 1er avril et le 1er novembre de chaque année. L'horaire hebdomadaire des activités est remis aux agents de pêcheries classe nominale au plus tard le vendredi qui précède la période visée.

Les cédules des jours de travail et de congé des agents de pêcheries classe principale sont affichées dans les quinze (15) jours précédant le mois visé au cours de la période du 1er avril au 31 octobre. En ce qui a trait à la période du 1er novembre au 31 mars, la cédule des jours de travail et de congé est affichée au plus tard le 1er novembre.

L'employé, à l'exception de l'agent de pêcheries classe principale, devra avoir un minimum de huit (8) heures de repos entre chaque journée de travail sauf s'il en convient autrement avec son supérieur immédiat.

Les heures quotidiennes de travail prévues à la cédule de l'employé ne peuvent être interrompues que par une période d'une (1) heure de repas sauf si l'employé en convient autrement avec son supérieur immédiat.

Pour les fins de ce qui précède, la journée de travail est celle où la période de travail a commencé.

Il est convenu qu'il y aura au moins deux (2) agents de pêcheries sur chaque équipe lorsque ces employés sont en mer à l'exclusion des périodes à quai ou à l'ancre.

d) Sauf lorsqu'il est autrement stipulé, les moyennes annuelles de jours et d'heures de travail sont calculées à compter du 1er avril de chaque année.

e) Les employés travaillant sur quarts (rotatifs ou non) jouissent d'une période d'arrêt de travail d'une demi-heure (0,5) payée par quart afin de prendre leur repas; le moment de cet arrêt de travail se situe généralement dans les périodes définies au paragraphe 42.05.

f) Le temps des employés dont les fonctions comportent de travailler pendant leur période de repas, ainsi que le temps pris pour repas pour ceux qui n'ont pas droit à plus de trente (30) minutes à cette fin, sera considéré comme temps travaillé.

g) Les employés devront arriver au lieu de leur travail quinze (15) minutes avant le début de leur période de travail.

Dans les cas où la nécessité du service ne l'exige pas, le paragraphe ci-haut ne s'appliquera pas.

h) Il est loisible à deux (2) employés d'échanger entre eux leurs jours de congé et leurs jours de travail seulement après entente écrite avec leur supérieur hiérarchique ou son représentant. Le taux de temps supplémentaire ne s'applique pas dans ce cas.

i) Il est entendu que moyennant un avis de soixante (60) jours avant la fin de l'année financière 1984-1985, l'une ou l'autre des parties pourra mettre fin à cet essai et revenir au régime d'heures de travail prévu à l'article 30 de la convention et à l'application de la lettre d'entente no 7.

SYNDICAT DES AGENTS DE LA PAIX DE LA FONCTION PUBLIQUE

GOUVERNEMENT DU QUÉBEC

SYNDICAT DES AGENTS DE LA PAIX DE LA FONCTION PUBLIQUE

5.
LETTRE D'ENTENTE RELATIVE À L'APPLICATION DE LA LOI SUR LA SANTÉ ET LA SÉCURITÉ AU TRAVAIL (LOI 17)

Les parties s'engagent à prendre les dispositions nécessaires pour que l'association sectorielle, prévue dans la Loi sur la santé et la sécurité au travail (Loi 17), soit constituée dans les six (6) mois suivant la signature de la convention.

Tant que l'association sectorielle n'est pas constituée, les parties peuvent convenir de lieux de travail considérés comme prioritaires et y implanter des comités pilotes de santé et sécurité.

Les dispositions des paragraphes 27.01 à 27.05 de la convention cessent de s'appliquer au fur et à mesure de la mise en place des comités paritaires prévus dans la Loi sur la santé et la sécurité au travail (Loi 17).

EN FOI DE QUOI, les parties ont signé à Québec, ce

SYNDICAT DES AGENTS DE LA PAIX DE LA FONCTION PUBLIQUE

GOUVERNEMENT DU QUÉBEC

SYNDICAT DES AGENTS DE LA PAIX DE LA FONCTION PUBLIQUE

6.

LETTRE D'ENTENTE RELATIVE AUX GRIEFS EXISTANT À LA DATE DE LA SIGNATURE DE LA CONVENTION

Les parties conviennent que :

Les griefs déposés à la date de la signature de cette convention seront continués conformément à la procédure de la convention des agents de la paix 1977-1981 et procèderont suivant l'ordre chronologique sous réserve des priorités prévues à 13.11.

EN FOI DE QUOI, les parties ont signé à Québec, ce

SYNDICAT DES AGENTS DE LA PAIX DE LA FONCTION PUBLIQUE

GOUVERNEMENT DU QUÉBEC

SYNDICAT DES AGENTS DE LA PAIX DE LA FONCTION PUBLIQUE

7.

LETTRE D'ENTENTE RELATIVE À LA CRÉATION D'UN SOUS-COMITÉ DU COMITÉ PARITAIRE POUR L'ÉTUDE DES HORAIRES DE TRAVAIL DANS LES DISTRICTS DE LA DIRECTION DE LA PROTECTION

Dans les soixante (60) jours de la signature de la convention, les parties forment un sous-comité du comité paritaire composé d'au plus trois (3) membres désignés par l'employeur et d'au plus trois (3) membres désignés par le syndicat parmi ses membres.

Ledit sous-comité aura pour mandat d'étudier, au besoin, les horaires de travail en vigueur dans un district et de proposer, le cas échéant, un ou des horaire(s) de travail assurant un temps de récupération adéquat pour les employés tout en garantissant une efficacité plus grande pour la Direction de la protection.

L'un des trois (3) membres du syndicat devra être en provenance du district visé. Ledit sous-comité fera rapport au comité paritaire.

SYNDICAT DES AGENTS DE LA PAIX DE LA FONCTION PUBLIQUE

GOUVERNEMENT DU QUÉBEC

SYNDICAT DES AGENTS DE LA PAIX DE LA FONCTION PUBLIQUE

14,10 Sauf dans les cas faisant l'objet ou pouvant faire l'objet de poursuites judiciaires, un employé ne peut pas être relevé provisoirement de ses fonctions pour une période excédant trente (30) jours. Seule la durée du relevé excédant trente (30) jours ou la durée d'un relevé effectué conformément au deuxième alinéa du paragraphe 14,08 peut être contestée par grief et ce, directement à la deuxième étape de la procédure des griefs. Cette possibilité de grief constitue pour l'employé l'unique recours utile pour contester une décision relative au relevé provisoire de ses fonctions.

14,11 Pendant la durée de son relevé provisoire, le sous-ministre peut utiliser l'employé à d'autres emplois de la fonction publique.